



NOLLATYÖSOPIMUKSET TYÖSOPIMUSTYYPINÄ

Erityistarkastelussa työaikaehdon sitovuus
sopimussuhteen osapuolten välillä

Jenni Pulkkinen

Opinnäytetyö
Toukokuu 2014
Liiketalous
Oikeudellinen asiantuntijuus

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU
Tampere University of Applied Sciences

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalous
Oikeudellinen asiantuntijuus

JENNI PULKKINEN:

Nollatyösopimukset työsopimustyyppinä
Erityistarkastelussa työaikaehdon sitovuus osapuolten välillä

Opinnäytetyö 60 sivua, joista liitteitä 3 sivua
Toukokuu 2014

Suomessa oli vuonna 2012 noin 23.000 tarvittaessa työhön kutsuttavaa työntekijää. Monella heistä oli ns. nollatyösopimus, mikä tarkoittaa, että työntekijä on sitoutunut tekemään työtä työnantajan tarpeiden mukaan. Työnantajalla ei siis ole lähtökohtaisesti velvollisuutta tarjota työtä lainkaan.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää epätyypillisiin työsuhteisiin keskeisesti liittyvät käsitteet nollatyösopimus ja tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä sekä arvioida tämän tyyppisissä työsuhteissa sovitun työaikaehdon sitovuutta sopimussuhteen osapuolten välillä. Työn tavoitteena on lisäksi selvittää, minkälainen työsopimustyyppi nollatyösopimus on yleisesti.

Työlainsäädännössä ei ole erityisiä nollatyösopimuksia koskevia säännöksiä, ja siten olen pyrkinyt selvittämään asiaa yleisten säännösten avulla. Myöskään oikeuskirjallisuudessa ei juurikaan ole käsitelty nollatyösopimuksia, mutta joissakin teoksissa tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä on kuitenkin sivuttu pintapuolisesti. Lisäksi oikeuskäytäntö nollatyösopimusten ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden osalta on vähäistä. Työn yksi keskeisimpiä lähteitä on työ- ja elinkeinoministeriön nollatyösopimuksia käsittelevä työoikeudellinen selvitys. Tämän lisäksi opinnäytetyötä varten on haastateltu sekä työntekijäpuolen että työnantajapuolen asiantuntijoita ja työntekijöitä sekä työnantajaedustajaa.

Yhteenvedona voi todeta, että nollatyösopimusten osalta kyseessä voi olla joko toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen työsuhde. Työsuhde voi olla myös sekamuotoinen eli se voi sisältää piirteitä kummastakin edellä mainitusta työsopimustyyppistä. Työnantajan lisätyön tarjoamisvelvollisuus ja työntekijän suostuminen lisätyöhön liittyy keskeisesti työsopimuksessa väljästi sovitun työaikaehdon sitovuuden arviointiin osapuolten välillä. Nollatyösopimuksissa sovitun työaikaehdon sitovuuden arvioinnissa on tärkeä huomioda myös se, onko työntekijän tekemä työaika ehtinyt vakiintua jollekin tietylle tasolle. Työaikaehdon sitovuuden ja työsuhteen jatkuvuuden arviointi perustuu nollatyösopimuksella työskentelevien ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden osalta kuitenkin aina tosiasiallisesti työsuhteesta vallinneisiin olosuhteisiin, ja siten jokainen tapaus on arvioitava erikseen.

Asiasanat: nollatyösopimus, tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä, työaika, osaaikatyö

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration
Option of Legal Expertise

JENNI PULKKINEN

Zero Hour Contract as a Contract of Employment
Studying the Validity of the Working Hour Condition between the Parties

Bachelor's thesis 60 pages, appendices 3 pages
May 2014

In 2012 there were around 23,000 on-call workers in Finland. Most of them reported that they were on zero hour contracts which means that the employee agrees to be available for work as and when required and on the other hand the employer does not have any obligation to offer the employee any working hours.

The aim of this thesis was to give definitions to terms “zero hour contract” and “on-call worker”, which are related to atypical forms of work, and to assess the validity of working hour condition in zero hour contracts, from the perspectives of the parties of such a contract. An additional aim of the thesis was to find out what kind of contracts of employment zero-hour contracts generally are.

As there are no specific regulations within the Finnish Employment Contracts Act, and neither are there in Finnish legal practice nor in the respective Finnish legal literature (bar a few cursory passages), this study tried to figure out the legalities based on general regulations and analyse the report of the employment law related to the zero hour contracts given by the Ministry of Employment and the Economy in Finland. For the thesis, some experts on both employee and employer matters, as well as other specialists with particular experience regarding this area have been interviewed.

The conclusion as for zero hour agreements is that the respective employment agreement can be either a fixed-term contract, an indefinite contract or even a mixture of the aforementioned two types of contracts. The employer's responsibility to offer additional work and on the other hand the employee's obligation to accept additional work, is integrally related to the assessment of the binding nature of working hours conditions that have been broadly described in an employment contract. In the assessment of the validity of working hour condition in a zero-hour contract, it is also important to assess whether the employee's working hours have stabilized on a certain level. The assessment of the validity of the working hour condition and the continuation of an employment relationship of zero-hour and on-call employees is in practice based on the prevailing conditions of the employment relationship, and every case has to be assessed separately.

Key words: zero hour contract, on-call worker, working time, part-time work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	NOLLATYÖSOPIMUS JA TARVITTAESSA TYÖHÖN KUTSUTTAVA TYÖNTEKIJÄ	8
2.1	Epätyypillinen työsuhde	8
2.2	Nollatyösopimus työsopimuksena	9
2.3	Tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä.....	10
3	NOLLATYÖSOPIMUKSET JA TYÖSOPIMUSTYYPIT	13
3.1	Toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen työsopimus?	13
3.2	Kokoaikainen vai osa-aikainen työsopimus?.....	19
3.3	Määrä- ja osa-aikaisen työntekijän asema ja työnantajan velvollisuudet	20
3.3.1	Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu	21
3.3.2	Velvollisuus tarjota lisätyötä.....	22
3.4	Sääntely.....	26
4	NOLLATYÖSOPIMUKSEN SITOVUUS ERITYISESTI TYÖAIKAEHDON OSALTA	30
4.1	Työnteon keskeiset ehdot.....	31
4.2	Työnantajan työnjohto-oikeus	34
4.3	Työntekijän oikeus kieltäytyä tarjotusta työstä.....	35
4.4	Työaikaehdon vakiintuminen sopimuksen veroisen käytännön perusteella.....	39
4.5	Työaikaehdon muuttaminen.....	46
5	POHDINTA.....	49
	LÄHTEET	55
	LIITTEET	58
	Liite 1. Asiantuntijahaastattelut 17.2.2014 ja 5.3.2014.....	58
	Liite 2. Haastattelukysymykset työntekijöille 27.2.2014.	59
	Liite 3. Haastattelukysymykset työnantajaedustajalle 2.4.2014.....	60

LYHENTEET JA TERMIT

CEEP	Julkisten yritysten Euroopan keskus
EAY	Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö
EU	Euroopan unioni
EWCO	European Working Conditions Observatory
EY	Euroopan yhteisöt
HE	hallituksen esitys
HHO	Helsingin hovioikeus
HO	hovioikeus
ILO	International Labour Organization
JHL	Julkisten ja hyvinvointialojen liitto
KKO	korkein oikeus
PALTA	Palvelualojen työnantajat
PAM	Palvelualojen ammattiliitto
OK	oikeudenkäymiskaari 1.1.1734/4
SEL	Suomen elintarviketyöläisten liitto
TAL	työaikalaki 9.8.1996/605
TEM	työ- ja elinkeinoministeriö
TES	työehtosopimus
TSL	työsopimuslaki 26.1.2001/55
TT	työtuomioistuin
UNICE	Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusliitto
VHO	Vaasan hovioikeus

1 JOHDANTO

Työelämän joustotarpeiden ja tiettyjen alojen kausiluontoisuuden myötä niin sanotut epätyypilliset työsuhteet ovat yleistyneet. Julkisuudessa on keskusteltu paljon siitä, että työntekijöille tehdään yhä useammin työsopimuksia, joissa viikkotuntimäärän alarajaksi on sovittu 0 tuntia ja ylärajaksi esimerkiksi 30 tai 40 tuntia. Tällaisia työsopimuksia on vakiintuneesti nimitetty nollatyösopimuksiksi. Keskusteluissa on ilmennyt myös, että yhä useampien työntekijöiden työsopimukset saattavat sisältää ehdon ”kutsutaan tarvittaessa työhön”. Vuoden 2012 tilastojen mukaan tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä oli 23.000. Niiden käyttö vaikuttaa lisääntyneen tekemäni selvityksen perusteella. Eniten nollatyösopimuksia käytetään palvelualoilla, mutta esimerkiksi myös teollisuuden alalla nollatyösopimusten käyttö on lisääntynyt.¹

Yrityksille nollatyösopimukset mahdollistavat työvoiman käytön joustavasti kausivaihteluiden mukaan. Yritykset voivat käyttää lisätyövoimaa silloin, kun työvoiman tarve on suurin. Esimerkiksi teollisuuden alalla varastointiaika pyritään pitämään mahdollisimman lyhyenä ja sen toteuttaminen edellyttää työvoiman käytön sääntelyä tuotantovaihteluiden mukaan.² Työntekijän näkökulmasta nollatyösopimuksella voidaan helpottaa esimerkiksi työn ja opiskelun yhteensovittamista. Toisaalta tarvittaessa työhön kutsuttavana työntekijänä on myös mahdollista hankkia lisäansioita silloin tällöin, vaikka työntekijällä olisikin jo vakituinen työpaikka jossain muualla.³

Opinnäytetyön tavoitteena on ensinnäkin selvittää, mitä epätyypillisiin työsuhteisiin liittyvät termit nollatyösopimus ja tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä tarkoittavat ja minkälaisesta työsuhteesta on kyse. Tämän tyyppisissä työsuhteissa saattaa lisäksi olla epäselvyyksiä erityisesti työajan sitovuuden osalta. Kysymys on siis siitä, kuinka paljon työnantajan on tarjottava työtä ja kuinka paljon työntekijän on otettava sitä vastaan? Lisäksi esiin on nostettu tilanne, jossa työnantaja ei enää tarjoakaan työtä: voiko työntekijä tällöin katsoa työsuhteen päättyneeksi? Jos työntekijä kieltäytyy työstä jatkuvasti, voiko työnantaja purkaa työsopimuksen?

¹ TEM raportteja 33/2013, s. 5.

² Schmidt, 2014. Ks. myös TEM raportteja 33/2013, s. 5.

³ TEM raportteja 33/2013, s. 5. Myös haastattelemiini työntekijät kertoivat, että nollatyösopimuksella työskentely on helpottanut koulun ja työelämän yhteensovittamista, koska työtä on voinut tehdä koulun ehdoilla.

Toisena tavoitteena on pyrkiä antamaan vastauksia edellä lueteltuihin kysymyksiin voimassa olevan lainsäädännön, oikeuskirjallisuuden ja oikeustapausten avulla. Olen myös haastatellut Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n apulaisjohtaja Kaj Schmidtiä työnantajapuolen asiantuntijana ja Palvelualojen ammattiliitto PAM:n aluepäällikkö Niina Koivuniemeä palkansaajapuolen asiantuntijana. Tämän lisäksi olen haastatellut sekä nollatyösopimuksella työskenteleviä että tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä ja työnantajaedustajana suuren päivittäistavaraketjun työsuhdepäällikköä käytännön työelämän näkökulman saamiseksi.

Opinnäytetyön tavoitteena on lisäksi, että asianajotoimisto Borenius Oy:n työoikeusryhmä voi hyödyntää työtä ja sen havaintoja sekä johtopäätöksiä työoikeusneuvonnassa ja työoikeuskonfliktien ratkaisemisessa.

Aluksi opinnäytetyössä on pyritty selvittämään, mitä termit nollatyösopimus ja tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä käytännössä tarkoittavat. Koska nollatyösopimuksissa työajasta ja työnteosta on voitu sopia usealla eri tavalla, voi niiden osalta olla hankala määritellä, minkälainen työsopimustyyppi kulloinkin on kyseessä. Työn kolmas pääluku käsittelee nollatyösopimuksia ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsopimuksia erityisesti juuri työsopimustyyppien näkökulmasta. Tämän lisäksi kolmannessa kappaleessa selvitetään työsuhteen sääntelykeinot yleisesti ja esitellään erityisesti ne sääntelykeinot, jotka koskevat nollatyösopimuksella työskenteleviä työntekijöitä. Kolmannen pääluvun jälkeen lukijalla on kaikki oleelliset perustiedot siitä, minkälainen työsopimustyyppi nollatyösopimus ja tarvittaessa työhön kutsuttava-ehtoinen työsopimus on ja mitä ne tarkoittavat. Neljännessä pääluvussa arvioidaan työsopimuksessa sovitun työaikaehdon sitovuutta työsopimussuhteen osapuolten välillä oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön avulla.

2 NOLLATYÖSOPIMUS JA TARVITTAESSA TYÖHÖN KUTSUTTAVA TYÖNTEKIJÄ

2.1 Epätyypillinen työsuhde

Suomen työmarkkinat ovat kehittyneet viime vuosina, ja esimerkiksi määräaikaisten ja osa-aikaisten työsopimusten käyttö on yleistynyt. Silti niin sanotusti normaalina ja tavallisena työskentelymuotona voidaan edelleen pitää kokoaikaista toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta, vaikka tämän tyyppisten työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista onkin ehkä laskussa⁴. Euroopan unionin komissio ryhtyi 1990-luvun alussa tekemässään selvityksessä käyttämään määrä-, osa-aika- ja vuokratyösuhteista nimitystä *epätyypillinen työsuhde*⁵.

European Working Conditions Observatory (EWCO) on jaotellut epätyypilliset työsuhteet 1) *epätyypillisiin työsuhteisiin (atypical forms of work)*, joihin kuuluvat määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet sekä 2) *hyvin epätyypillisiin työsuhteisiin (very atypical contractual arrangements)*, joihin lukeutuvat erittäin lyhyet määräaikaiset työsopimukset ja sellaiset osa-aikaiset työsopimukset, joissa viikkotuntimäärä jää alle 10 tuntiin, sekä *nollatyösopimukset (zero hours contracts)*. Epätyypillisiin työsuhteisiin ja osa-aikatyöhön liittyy keskeisesti myös käsite *tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä (on-call worker)*.⁶

Näihin epätyypillisiin työsuhteisiin liittyvien epäkohtien korjaamiseksi Euroopan Unionin komissio antoi vuonna 1997 osa-aikatyöntekijöitä koskevan direktiivin (97/81/EY) ja vuonna 1999 määräaikaista työntekijöitä koskevan direktiivin (1999/70/EY). Molempien direktiivien syntyminen perustui Euroopan teollisuuden työnantajien keskusjärjestön (UNICE), Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemiin puitesopimuksiin.

⁴ Koivuniemi, 2014.

⁵ Saarinen 2005, s. 17.

⁶ EWCO 2010. "Flexible forms of work 'very atypical' contractual arrangements".

2.2 Nollatyösopimus työsopimuksena

Nollatyösopimusta ei ole määritelty lainsäädännössä eikä oikeastaan tämän hetkessä työoikeudellisessa kirjallisuudessakaan. Myös haastattelemani työnantaja- ja palkansaajapuolen asiantuntijat eivät kyenneet määrittelemään nollatyösopimuksia yksiselitteisesti. Yleisesti nollatyösopimuksella voidaan heidän mukaansa tarkoittaa sellaista osaaikaista työtä, jossa ei ole sovittu vähimmäistuntimäärää ja jossa työtä tarjotaan, kun sitä on tarjolla⁷. Seuraavassa esittelen työ- ja elinkeinoministeriön laatiman selvityksen (TEM raportteja 33/2013) määritelmiä eri aloilla käytössä olevista nollatyösopimuksista.

*Nollatyösopimuksessa tai nollatuntisopimuksessa*⁸ työajan on sovittu vaihtelevan nollan ja 40 viikkotunnin välillä. Vaihteluvälin yläraja voi olla myös pienempi kuin 40 tuntia viikossa tai työaika on voitu sopia pidemmällä tarkastelujaksolla kuten esimerkiksi kahdessa tai kolmessa viikossa. Nollatyösopimus voi olla voimassa toistaiseksi tai määräajan.⁹ Itse olen esimerkiksi työskennellyt lyhyen työjakson sairauslomasijaisena määräaikaisella sopimuksella, jossa työsopimuksessa työaika oli sovittu vaihtelevan nollan ja 40 tunnin välillä.

Toisinaan nollatyösopimuksena voidaan tarkoittaa myös sellaista sopimusta, jossa on vaihteleva työaika. Tällöin työajan on sovittu vaihtelevan tiettyjen rajojen puitteissa vaihteluvälin alarajan ollessa kuitenkin yli nolla tuntia viikon tai jonkun muun sovitun tarkastelujakson aikana. Työajan on voitu sopia vaihtelevan esimerkiksi 10 ja 35 tunnin tai 40 ja 100 tunnin välillä riippuen tarkastelujakson pituudesta. Työaika on voitu sopia myös esimerkiksi niin, että kesällä työtä tehdään kokoaikaisesti ja talvella vain tarvittaessa.¹⁰

Työntekijälle on siis mahdollista tehdä myös sellainen työsopimus, jossa heidät kutsutaan töihin työnantajan tarpeiden mukaan. Tällöin puhutaan *tarvittaessa työhön kutsuttavasta työntekijästä*. Tämän tyyppinen työsopimus ei sisällä takuita vähimmäis- tai enimmäistunneista, vaan nimensä mukaisesti työntekijä kutsutaan työhön silloin, kun työnantajan tarve sitä vaatii. Sopimus voi olla voimassa toistaiseksi, jolloin voidaan

⁷ Koivuniemi & Schmidt, 2014.

⁸ Kumpikin termi on yleisessä käytössä puhuttaessa nollasopimuksista.

⁹ TEM raportteja 33/2013, s. 3.

¹⁰ TEM raportteja 33/2013, s. 3.

puhua *vakituista ekstroista*. Tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä voi olla myös määräaikaisessa työsuhteessa *varsinaisena ekstrana*.¹¹ Tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä käytetään esimerkiksi vartiointialalla¹².

Joskus joustavan työajan ja työnteon järjestelyt voivat perustua myös työehtosopimuksen määräyksiin. Työehtosopimuksessa on voitu sopia esimerkiksi työsuhteen tekemisestä, työsuhteen keskeisistä ehdoista ja työehtosopimuksen soveltamisesta kyseeseen järjestelyyn.¹³ Esimerkiksi rahankäsittelypalveluiden alalla sekä viestinvälitys- ja logistiikka-alalla on erillisellä työsuhtesopimuspöytäkirjalla sovittu tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työsuhteen ehdoista, jotka poikkeavat varsinaisen työehtosopimuksen määräyksistä¹⁴.

Nollatyösuhteen on hankala määritellä yksiselitteisesti, koska varsinaista säännöstöä tai kirjallisuutta siitä ei ole. Kyseessä voidaan kuitenkin sanoa olevan jokseenkin epä-määräinen työsuhtetyyppi, jossa työsuhteen ehdot ovat väljiä ja siten esimerkiksi työaikaehdon sitovuus sopimussuhteen osapuolten välillä saattaa joissakin tapauksissa olla vaikea tulkita. Työssäni termillä *nollatyösuhte* tarkoitetaan sellaista sopimusta, jossa työaika on sovittu vaihtelevan nollan ja X-tuntimäärän välillä, ja jolle tyypillistä on, että työsuhteessä ei ole määritetty vähimmäistuntimäärää minkään ajanjakson aikana.

2.3 Tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä

Tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä työskentelee usein epäsäännöllisesti lyhyitä työjaksoja kerrallaan. Usein tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä palkataan yritykseen tasoittamaan ruuhkahuippuja esimerkiksi sesonkiaikana ja kutsu työhön saattaa tulla hyvinkin lyhyellä varoitusajalla. Tällaisissa työsuhteissa työnantaja ei yleensä ole velvollinen tarjoamaan työtä jatkuvasti, eikä työntekijä vastaavasti ole etukäteen sitoutunut tulemaan töihin.¹⁵ Tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä voi olla joko toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessä tai useissa määräaikaisissa työsuhteissa, mutta

¹¹ TEM raportteja 33/2013, s. 3.

¹² Schmidt, 2014.

¹³ TEM raportteja 33/2013, s. 3.

¹⁴ Rahankäsittelypalvelut-alan TES 1.12.2014–31.10.2016, s. 48 & Viestinvälitys- ja logistiikka-alan TES 1.11.2013–31.10.2014, s. 87.

¹⁵ Moilanen 2013, s. 66

tyypillistä myös tämän tyyppiselle työsopimukselle on, että työntekijälle ei ole luvattu vähimmäistuntimäärää työsopimuksessa¹⁶.

Tarvittaessa työhön kutsuttavan henkilön työsopimusta voidaan kutsua myös *työvoimareserviksi* tai *tilapäistyövoimaksi*¹⁷. Tämä tarkoittaa sitä, että tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä on varatyövoimaa sen varalle, ettei vakituista työvoimaa ole saatavilla. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia varallaolovelvollisuudesta niin, että työntekijä on velvollinen saapumaan töihin työnantajan sitä halutessa. Tarvittaessa työhön kutsuttavalla työntekijällä ei ainakaan lähtökohtaisesti ole nimenomaista *varallaolovelvollisuutta*, jolla tarkoitetaan sitä, että työntekijän on oltava asunnossaan tai muualla tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön.¹⁸ Lain mukaan varallaolovelvollisuudesta on aina sovittava erikseen ja siitä on maksettava työaikalain 2 luvun 5 §:n mukainen korvaus.

Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän kanssa on voitu sopia myös niin sanottu keikka- tai puitesopimus työsuhteen ehdoista. Tällöin sopimuksessa sovittuja ehtoja noudatetaan erikseen tarkemmin sovittavissa työsuhteissa, jotka ovat siis käytännössä niin sanottuja ”työkeikkoja”. Sopimuksen mukaan työntekijälle voidaan tarjota yksittäisiä työvuoroja, joista jokainen muodostaa oman määräaikaisen työsuhteensa.¹⁹ Tämä saattaa tietyissä tilanteissa aiheuttaa työntekijälle epäedullisen aseman esimerkiksi vuosiloman osalta. Näin käy etenkin silloin, jos työntekijä on työskennellyt keikka- tai puitesopimuksella vuosia ja kertyneet lomat on maksettu aina työsuhteiden päättyessä lomakorvauksina. Tällöin varsinaiset lomarahat ovat voineet jäädä saamatta.²⁰ Useiden määräaikaisten sopimusten ketjutus ei kuitenkaan ole sallittua ilman perusteltua syytä²¹. Keikka- ja puitesopimuksia käytetään esimerkiksi kaupan alalla. Esimerkiksi suurten tavaratalojen lyhytkestoiset kampanjaluonteiset myyntitapahtumat saattavat työllistää useita keikkatyöläisiä lyhyisiin työsuhteisiin²².

Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työsopimuksesta ja nollatyösopimuksesta saatetaan puhua toisinaan ristiin tai tarkoittaa samaa asiaa. Työ- ja elinkeinoministeriön

¹⁶ EWCO 2010. ”Flexible forms of work ’very atypical’ contractual arrangements”.

¹⁷ TEM raportteja 33/2013, s. 3. Ks. myös vartiointialan TES 1.2.2011–31.5.2014, s. 2.

¹⁸ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 351.

¹⁹ TEM raportteja 33/2003, s. 3.

²⁰ Koivuniemi, 2014.

²¹ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 173.

²² Perustuu työnantajaedustajan haastatteluun 2.4.2014.

nollatyösopimuksia koskevassa selvityksessä käsitteet erotellaan toisistaan niin, että nollatuntisopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jossa viikkotuntimäärä vaihtelee nollan ja 40 tunnin välillä. Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän sopimuksella tarkoitetaan taas järjestelyä, joka voi olla kokoaikainen tai määräaikainen työsuhde, jossa työntekijä tulee erillisestä kutsusta töihin ja erillisestä tuntimäärästä ei ole sovittu. Virallista erottelua näille kahdelle termille ei ole tehty, mutta kummankin työskentelymuodon voidaan katsoa olevan epätyypillinen ja poikkeavan ns. ”normaalityösuhteesta” juuri sen vuoksi, ettei vähimmäistuntimäärää ole sovittu. Siten käsittelen myös tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsopimuksia nollatyösopimuksina ja erottelen nämä kaksi termiä aina tarpeen mukaan toisistaan.

3 NOLLATYÖSOPIMUKSET JA TYÖSOPIMUSTYYPIT

Nollatyösopimuksissa työajasta ja työnteosta on voitu sopia usealla eri tavalla ja siksi niiden osalta voi olla hankala määritellä, minkälainen työsopimustyyppi kulloinkin on kyseessä.²³

Yleisellä tasolla työsopimuslaissa erilaisiksi työsopimustyypeiksi on työsuhteen keston mukaan määritelty toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ja määräaikainen työsopimus. Oletukseksi on kuitenkin asetettu, että työsopimus on voimassa toistaiseksi, ellei sitä perustellusta syystä ole tehty määräaikaiseksi (TSL 1:3.2). Keskeisin ero toistaiseksi voimassa olevan ja määräaikaisen työsuhteen välillä on se, että määräaikainen työsuhte päättyy määräajan loppuessa ja toistaiseksi voimassa oleva työsuhte puolestaan päättyy toisen osapuolen antamalla irtisanomisilmoituksella. Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen irtisanomistilanteessa työnantajan irtisanomisoikeutta on kuitenkin rajoitettu erilaisilla työntekijää suojaavilla irtisanomisnormeilla.²⁴

Työsopimus voidaan määritellä myös työajan mukaan joko kokoaikaiseksi työsopimukseksi tai osa-aikaiseksi työsopimukseksi. Osa-aikatyölle ei ole laissa määritelmää, mutta usein sillä tarkoitetaan työtä, jossa säännöllinen työaika viikkotyöaikana tai keskimääräisenä työaikana enintään vuoden mittaisella ajanjaksolla on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika²⁵. Se, minkälainen työsopimus käytössä on, vaikuttaa myös työsuhteessa noudatettavaan koeaikaan, työsuhteen päättymiseen tai esimerkiksi työnantajan lisätyön tarjoamisvelvollisuuteen tai vuosiloman kertymiseen²⁶. Tässä luvussa käsitelen työsopimustyypejä nollatyösopimuksella työskentelevien ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden osalta.

3.1 Toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen työsopimus?

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on nimensä mukaisesti voimassa toistaiseksi ja se voi TSL 6:2.1 §:n mukaan päättyä toisen osapuolen tietoon saatettavalla irtisano-

²³ TEM raportteja 33/2013, s. 8.

²⁴ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen, 2002, s. 152.

²⁵ Moilanen 2013, s. 76.

²⁶ TEM raportteja 33/2013, s. 7.

misilmoituksella. Määräaikainen työ sopimus puolestaan päättyy useimmiten silloin, kun sovittu määräaika on kulunut umpeen, ellei esimerkiksi toiselle osapuolista tule painavaa syytä purkaa työ sopimus²⁷. Myös toistaiseksi voimassa oleva työ suhde voi päättyä purkamiseen, mutta se edellyttää aina riittävän moitittavaa toisen asianosaisen käyttäytymistä tai laiminlyöntiä²⁸.

Työ sopimuksen määräaikaisuudelle tulee olla aina perusteltu syy, paitsi jos määräaikainen työ sopimus solmitaan työntekijän pyynnöstä. Perusteltuna syynä voidaan pitää ainakin työn luonnetta tai kausiluontoisuutta, sijaisuutta, harjoittelua tai muuta näihin rinnastettavaa syytä sekä muuta yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvää perustetta. Joissakin tilanteissa määräaikaisuuden syynä voidaan pitää myös toiminnan aloittamisesta johtuvaa kysynnän vakiintumattomuutta.²⁹

Sekä työnantajapuolen että palkansaajapuolen näkökulmasta (palvelujen) kysynnän vakiintumattomuus voi yleisesti ottaen olla yksi peruste myös nollatyö sopimusten ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työ sopimusten lyhytaikaiselle käytölle. Niillä pyritään tasaamaan työvoiman määrää siten, että työntekijöitä olisi ruuhka-aikoina enemmän ja hiljaisempina aikoina vähemmän.³⁰ Lisäksi oikeuskirjallisuudessa on mainittu, että perusteltu syy tehdä määräaikaisia työ sopimuksia voi olla juuri ruuhkahuippujen tasaaminen, mutta olennainen merkitys on tällöin niiden toistuvuuden tiheydellä: mitä harvemmin työhuiput toistuvat, sitä perustellummin voidaan tehdä määräaikainen työ sopimus saman työntekijän kanssa³¹. Palkansaajapuolen asiantuntijan mukaan palveluiden kysynnän vakiintumattomuus määräaikaisten nollatyö sopimusten tai tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsuhteiden perusteena saattaa kuitenkin joissakin tilanteissa olla liioiteltua. Työmäärän ollessa vakiintumatonta ja epätaisaista, tulisi työnantajien hyödyntää enemmän esimerkiksi työajan tasoittumisjärjestelmää kuin lyhyitä määräaikaisia työsuhteita.³²

²⁷ Saarinen 2011, s. 277.

²⁸ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 585. TEM:n nollatyö sopimuksia selvittänyt työryhmä on katsonut, että esimerkiksi työntekijän jatkuva kieltäytyminen tarjotusta työstä nimenomaan nollatyö sopimusten osalta voi ääritapauksessa muodostaa työnantajalle perusteen purkaa työnantajan työ sopimus (TEM raportteja 33/2013, s. 11).

²⁹ HE 157/2000 vp.

³⁰ Koivuniemi & Schmidt, 2014.

³¹ Tiitinen & Kröger 2008, s. 104.

³² Koivuniemi, 2014.

Työn kausiluontoisuus on varmasti yksi käytetyimmistä syistä tehdä määräaikainen työsopimus³³. Kausiluonteista työ saattaa olla esimerkiksi jäätelönmyynnissä tai hiihtokeskuksissa, joissa työ on sidonnainen vuodenaikojen vaihteluun³⁴. Jos kuitenkin työnantajalla voidaan katsoa olevan pysyvä työvoiman tarve erilaisten kausiluontoisten työtehtävien osalta, ei toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttöä voida pitää sallittuna, vaan työsopimuksen tulee olla voimassa toistaiseksi, kuten esimerkiksi tapaus KKO 1989:100 osoittaa:

Tapauksessa oli kyse siitä, oliko kaupungilla ollut perusteltu syy solmia puistotyöntekijän kanssa kuusi kertaa peräkkäin toistuvia määräaikaisia työsopimuksia, jotka lopulta muodostivat lähes kahden vuoden kestäneen katkottoman ajanjakson. Työntekijä oli työskennellyt luonteeltaan kausiluontoisissa puisto- ja katutöissä, mutta KKO katsoi, että tässä tapauksessa se ei ollut perusteltu syy määräaikaisten työsopimusten tekemiselle, koska eri vuodenajoille tyypilliset työt olivat toistuneet. KKO katsoi työsuhteen toistaiseksi voimassa olevaksi.

Hallituksen esityksen mukaan työmäärän ennalta tiedettävää kausittaista lisääntymistä voidaan pitää perusteena määräaikaisten työsopimusten käytölle, jos tilapäistyövoimaa tarvitaan vain lyhyehköksi ajaksi kerrallaan. Sen sijaan jos työnantaja teettää määrättyä työtä toistuvasti vuosittain esimerkiksi yhdeksästä kymmeneen kuukauteen, ei työnantajalla olisi laissa tarkoitettua perusteltua syytä solmia määräaikaisia työsopimuksia.³⁵

Nollatyösopimusten osalta erityisesti tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsopimuksia voi olla ongelmallista arvioida niiden jatkuvuuden kannalta. Erilaisilla puitesopimuksilla on voitu sopia työsuhteen keskeisistä ehdoista, jolloin työkutsun yhteydessä sovittavaksi jää ainoastaan työaika ja työjakson pituus. Tällaisten sopimusten osalta arvioitavaksi jää kysymys työsuhteen kestosta: onko kyseessä toistaiseksi voimassa oleva työsuhte vai muodostuuko jokaisesta työkutsusta oma määräaikainen työsuhteensa?³⁶

³³ Perustuu työnantajaedustajan haastatteluun 2.4.2014.

³⁴ Tiitinen & Kröger 2008, s. 105.

³⁵ HE 157/2000, s. 60–61.

³⁶ TEM raportteja 33/2013, s. 8.

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty erilaisia tekijöitä, joiden avulla rajanvetoa toistaiseksi voimassa olevan ja määräaikaisen työsopimuksen välillä voidaan arvioida:

- 1) Työtilaisuuksien lukumäärä ja niiden väliin jäävien jaksojen pituus:
Jos työtilaisuuksia on paljon ja niiden väliin jää vain pieniä taukoja, kysymyksessä voi olla toistaiseksi voimassa oleva työsuhde.
- 2) Työntekijän tahtoon perustuva määräaikaisuus:
Jos määräaikaisuus on työntekijän nimenomaisesta toivomuksesta, on määräaikaisuudelle laillinen peruste.
- 3) Työntekijän oikeus kieltäytyä tarjotuista työtehtävistä:
Jotta työnantajalla olisi peruste määräaikaisille työpätkille, edellytetään, että työnantajalta puuttuu työnjohto-oikeus pätkien välillä. Tällöin kutakin työjaksoa varten on oltava työntekijän suostumus, eikä työnantaja saa määrätä työntekijää töihin.
- 4) Työntekijän oikeus tehdä muuta työtä:
Määräaikaisessa työsuhteessa olevalla työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus vastaanottaa muitakin työtehtäviä, jopa kilpailevilta työnantajilta, silloin kun määräaikainen työjakso ei ole voimassa.
- 5) Ajankohta palkan ja lomakorvausten maksamiselle:
Jos palkka ja lomakorvaukset maksetaan jokaisen työjakson päättyessä, on kyseessä mitä todennäköisimmin määräaikainen työsuhde.³⁷

Jos työsopimukseen on kirjattu työaikaehdoksi ainoastaan 0-X viikkotuntia, voidaan sitä ainakin lähtökohtaisesti pitää helpommin toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena kuin tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työsopimusta, ellei määräaikaisuutta ole erikseen työnantajan puolelta perusteltu tai työntekijän puolesta pyydetty.

Tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden osalta on myös epäselvää, onko työnantajalla oikeutta solmia toistuvasti määräaikaisia työsopimuksia työntekijän kanssa, jos työjaksot muodostavat kukin oman määräaikaisen työsuhteensa. TSL 1:3.2 §:n perusteella selvää on ainakin se, että jokaiselle määräaikaiselle työsuhteelle tulee olla perusteltu syy. Hallituksen esityksen mukaan määräaikaisten työsopimusten ketjutus on sallittua, jos työnantaja ei pyri kiertämään sillä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin liittyvää suojaa³⁸. Toisaalta on otettava huomioon myös jo aiemmin mainittu arvio työnantajan työvoiman tarpeesta: jos työvoiman tarve on oletettavissa pysyväksi, jatkuvasti toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua.

³⁷ Moilanen 2013, s. 66–67.

³⁸ HE 157/2000, s. 61.

Ajanjaksona 1.2.1997–31.12.1999 voimassa olleessa työsopimuslain väliaikaislaissa määräaikaaisuuden perusteeksi mainittiin myös palvelujen kysynnän vakiintumattomuus. Kysynnän vakiintumattomuudella viitattiin esimerkiksi palvelualalla sellaiseen tilanteeseen, jossa työnantaja ei kysynnän jatkumisen epävarmuuden vuoksi uskalla palkata työntekijöitä toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella³⁹. Vaikka nykyisessä työsopimuslaissa ei enää kyseistä kohtaa olekaan, voitaisiin sitä hallituksen esityksen mukaan pitää edelleen perusteltuna syynä tehdä määräaikaaisia sopimuksia, jos kysynnän vakiintumattomuus johtuisi vasta-aloitetusta toiminnasta. Kysynnän vakiinnuttua määräaikaaisia työsopimuksia saataisiin työnantajan aloitteesta tehdä vain edellä mainituin perustein työn luonne tai kausiluontoisuus, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettavaa syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste huomioon ottaen.⁴⁰

Olen itse työskennellyt promoottorina tarvittaessa työhön kutsuttavana työntekijänä useilla peräkkäin toistuvilla määräaikaaisilla työsuhteilla. Työkeikat muodostuivat eri yritysten tuotteiden esittelystä tai ilmaisnäytteiden jakamisesta ja juuri niiden keikkaluontoisuus muodosti määräaikaisen työsuhteen perusteen. Useimmiten yksi työkeikka kesti enintään muutaman päivän ja jokaisesta tarjotusta keikasta oli aina mahdollisuus kieltäytyä, jos tarjottu työ ei sillä hetkellä sopinut omaan aikatauluun. Työ perustui lähinnä työntekijän omille tarpeilleen tehdä työtä. Työnantajalla oli palveluksessaan useita tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä, jotka kukin saivat kutsun työhön tekstiviestillä, ja joilla jokaisella oli oikeus työskennellä samanaikaisesti myös muiden työnantajien palveluksessa.

Joissakin tilanteissa nollatyösopimusta tai tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työsopimusta on vaikea sijoittaa kumpaankaan kategoriaan ja kyseessä saattaakin olla määräaikaisen ja toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen yhdistelmä. Tällaista sopimusta kutsutaan yleisesti sekamuotoiseksi työsuhteeksi, koska se sisältää piirteitä kummastakin työsopimustyyppistä. Sekamuotoinen työsopimus on esimerkiksi voitu sopia määräaikaaiseksi, mutta kuitenkin niin, että se on irtisanottavissa sopimuskauden aikana sekä työnantajan että työntekijän puolelta irtisanomisaikoja noudattaen.⁴¹ Myös

³⁹ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 171–172.

⁴⁰ HE 157/2000, s. 61.

⁴¹ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 153.

sekamuotoisen työsuhteen osalta työnantajan puolelta irtisanottaessa tulee olla TSL 7 luvun mukainen asiallinen ja painava irtisanomisperuste⁴².

Oikeuskäytännössä on käsitelty tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsuhteiden olemusta niiden jatkuvuuden näkökulmasta. Korkeimman oikeuden ratkaisu 1995:159 on yleisesti käytetty esimerkkinä oikeuskirjallisuudessa⁴³.

Tapauksessa oli kyse työsuhteiden määräaikaaisuuden arvioinnista tilausravintolassa, jonka ekstra-tarjoilijat olivat työskennelleet tarvittaessa työhön kutsuttavina työntekijöinä. Korkein oikeus katsoi, että työsuhteissa oli kyse määräaikaaisista työsuhteista, vaikka niihin oli liittynyt sekamuotoisia piirteitä. Määräaikaaisuuteen viittasi erityisesti se, että työntekijöillä oli ollut oikeus kieltäytyä heille tarjotuista työvuoroista ja he olivat saaneet työskennellä myös muiden työnantajien palveluksessa. Vaikka palkanmaksu oli tapahtunut säännöllisin väliajoin, työsuhteita ei pelkästään sen perusteella voitu pitää toistaiseksi voimassa olevina. Työnantajalla oli myös vallinneissa olosuhteissa ollut perusteltu oikeus tehdä työntekijöidensä kanssa toistuvia määräaikaaisia työsuhteita.

Sen sijaan esimerkiksi Vaasan hovioikeuden ratkaisussa 15.12.2010 S 09/645 tarvittaessa työhön kutsuttavan henkilön työsuhde katsottiin toistaiseksi voimassa olevaksi.

Tapauksessa oli kyse tarvittaessa työhön kutsuttavan henkilön työsuhteen päättymisestä riitatilanteessa, jossa työnantaja oli yhtäkkiä lopettanut työn tarjoamisen, vaikka työntekijä oli noin kahden vuoden ajan työskennellyt muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta noin 30 tuntia viikossa ja 6 tuntia päivässä. Hovioikeus katsoi, että huolimatta kirjallisen työsuhteen sanamuodosta ”tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä”, oli henkilö tosiasiallisesti työskennellyt toistaiseksi voimassa olleessa työsuhteessa, jonka ehdoksi oli pitkähkön käytännön perusteella vakiintunut se, että työaika oli kuusi tuntia viitenä päivänä viikossa.

Työsuhteen luonne perustuu riitatilanteessa aina kokonaisharkintaan, johon vaikuttavat monet eri seikat kuten esimerkiksi työtilaisuuksien lukumäärä, työntekijän oikeus tehdä muuta työtä tai kieltäytyä tarjotusta työstä. Vaasan hovioikeus on lausunut 15.12.2010 antamansa tuomion S 09/645 perusteluissa, että työnantaja ja työntekijä eivät aina nimenomaisesti sovi siitä, onko tarkoitus tehdä useita määräaikaaisia työsuhteita vai yksi toistaiseksi voimassa oleva työsuhte. Tällöin sopimuksen puuttuessa tulisi tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän asemaa arvioida jälkikäteen tapauskohtaisesti työsuhteessa vallinneiden olosuhteiden perusteella. Osapuoli, joka vetoaa työsuhteen määräaikaaisuuteen, on myös velvollinen osoittamaan väitteensä toteen. Työnantajalla on kuitenkin työsuhtelainsäädännön 2 luvun 4 §:n mukaan velvollisuus antaa työntekijälle selvitys

⁴² Rautiainen & Äimälä 2007, s. 44.

⁴³ Moilanen 2013, s. 67. Myös esim. Kairinen, Koskinen, Nieminen Valkonen 2002, s. 174.

työsuhteen keskeisistä ehdoista, jos ne eivät käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Samassa pykälässä säädetään myös, että työntekijän ollessa alle kuukauden pituisissa määräaikaissa työsuhteissa työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, tulee selvitys antaa viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Selvityksen olemassaolosta on luonnollisesti hyötyä etenkin riitatilanteissa.

Vielä on hyvä mainita, että vaikka työntekijän tahtoa voidaan pitää laillisena perusteena määräaikaisen työsopimuksen laatimiselle, tulee tahdon kuitenkin olla todellinen. Se ei saa perustua esimerkiksi siihen, että työnantaja suoraan tai epäsuorasti kertoo työntekijälle, että muunlainen työsopimus ei ole mahdollinen. Jos määräaikainen työsuhde kuitenkin tehdään työntekijän omasta tahdosta, on tieto siitä hyvä kirjata myös työsopimukseen ja lisäksi suositeltavaa on myös mainita työntekijän syyt sopimuksen tekemiselle.⁴⁴

3.2 Kokoaikainen vai osa-aikainen työsopimus?

Työ- ja elinkeinoministeriön nollatyösopimuksia selvittäneen työryhmän mukaan nollatyösopimusten kokoaikaisuus tai osa-aikaisuus tulee arvioitavaksi erityisesti silloin, kun työajan on sovittu vaihtelevan tietyn tuntimäärän puitteissa. Jos vaihteluvälin ylärajaksi on sovittu vähemmän kuin alalla työskentelevän kokoaikaisen työntekijän tuntimäärä, nollatyösopimusta voidaan pitää osa-aikaisena. Sen sijaan sellainen työsopimus, jossa vaihteluväliksi on sovittu 0-40 tuntia viikossa, voidaan katsoa koko- tai osa-aikaiseksi vasta toteutuneiden tuntien mukaan. Kokoaikaisen ja osa-aikaisen työn erottaminen toisistaan on tärkeää esimerkiksi lisätyön tarjoamisvelvollisuuden tai työttömyysturvetuuksien saamisen näkökulmasta.⁴⁵ Tutkimuksien mukaan suurin osa nollatyösopimuksella työskentelevistä ja tarvittaessa työhön kutsuttavista työntekijöistä tekee juuri osa-aikaiseksi laskettavaa työtä⁴⁶.

Osa-aikainen työ perustuu monissa tapauksissa työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen, joka voi olla voimassa toistaiseksi tai määräajan. Työnantajalla voi olla la-

⁴⁴ Moilanen 2013, s. 45–46.

⁴⁵ TEM raportteja 33/2013, s. 9

⁴⁶ Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan tarvittaessa työhön kutsuttavia vuonna 2012 oli 23 000. Suurin osa, noin 80 %, tarvittaessa työhön kutsuttavista kertoi tekevänsä osa-aikatyötä. Kaikki haastattelemani nollatyösopimuksella työskentelevät kertoivat tekevänsä osa-aikaista työtä.

kiin perustuva oikeus teettää osa-aikatyötä ja vastaavasti työntekijällä on oikeus tehdä osa-aikatyötä lain sallimissa tilanteissa.⁴⁷ Tämän lisäksi toive osa-aikaisuudesta voi tulla myös työntekijän omasta aloitteesta⁴⁸. Esimerkiksi monet opiskelijat toivovat saavansa nimenomaisesti osa-aikaista työtä, koska muunlainen työskentelymuoto ei välttämättä olisi mahdollinen työn ja opiskelun yhteensovittamisen kannalta.

Osa-aikatyötä koskeva työoikeudellisessa kirjallisuudessa paljon käytetty määritelmä on neuvoston osa-aikatyötä koskevan direktiivin (97/81/EY) liitteenä olevassa puitesopimuksessa. Sen mukaan osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, jonka säännöllinen työaika on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika. Vastaavalla kokoaikaisella työntekijällä tarkoitetaan henkilöä, joka työskentelee samantyyppisessä työsuhteessa kuin osa-aikainen työntekijä ja tekee samankaltaista työtä, ja jolla on likimain sama kokemus, pätevyys ja ammattitaito kuin osa-aikaisella työntekijällä. Jos työpaikassa ei ole vastaavaa kokoaikaisella työntekijää, vertailu kokoaikaisen ja osa-aikaisen työntekijän välillä tehdään sovellettavan työehtosopimuksen perusteella tai jos sitäkään ei ole, kansallisen lainsäädännön, työehtosopimuksen tai työpaikalla muodostuneen käytännön mukaisesti.⁴⁹ Kuitenkin useiden alojen työehtosopimuksiin on otettu osa-aikaisen työajan määritelmä. Esimerkiksi vartiointialalla tuntipalkkaisella osa-aikaisella työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, jonka säännöllinen työaika on keskimäärin lyhyempi kuin 112 h 30 min kolmiviikkoisjaksossa⁵⁰. Oikeuskirjallisuudessa taas osa-aikatyöllä usein tarkoitetaan sellaista työtä, jossa tehty työ jää alle 30 viikkotuntiin. Osa-aikainen työ voi olla osapäiväistä, osaviikkoista tai joskus jopa osavuotista työtä⁵¹.

3.3 Määrä- ja osa-aikaisen työntekijän asema ja työnantajan velvollisuudet

Kuten edellä on todettu, nollatyösopimuksella työskentelevät ja tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät työskentelevät joskus varsin vaikeasti määriteltävissä työsuhteissa, jotka voivat olla voimassa joko toistaiseksi tai määräajan. Joissakin tilanteissa kyseessä voi olla myös sekamuotoisia piirteitä sisältävä työsuhte. Työajan osalta kyseessä voi

⁴⁷ Moilanen 2013, s. 75.

⁴⁸ Perustu työnantajaedustajan haastatteluun 2.4.2014.

⁴⁹ Saarinen 2005, s. 158.

⁵⁰ Vartiointialan TES 1.2.2011–31.5.2014, s. 3.

⁵¹ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 181.

lisäksi olla joko kokoaikainen tai osa-aikainen työ, joka yleensä määräytyy vasta toteutuneiden työtuntien perusteella. Määrä- ja osa-aikaisten työntekijöiden yhdenvertaista asemaa muiden työntekijöiden kanssa on pyritty turvaamaan lainsäädännöstä tulevilla työnantajan velvoitteilla ja niitä on luontevaa käsitellä määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden yhteydessä. Syrjinnän ja tasapuolisen kohtelun vaatimus koskee sekä määräaikaissa että osa-aikaissa työsuhteissa olevia ja tämän lisäksi osa-aikaisia työntekijöitä koskee työnantajan velvollisuus tarjota lisätyötä.⁵²

3.3.1 Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu

Määräaikaista ja osa-aikaista työsuhteita koskee erityinen syrjintäkielto, joka perustuu jo aiemmin mainittuun neuvoston osa-aikatyötä koskevaan direktiiviin (97/81/EY) ja neuvoston määräaikaista työsuhteita koskevaan direktiiviin (99/70/EY)⁵³. Määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa ei pelkästään työajan kestoajan tai työajan pituuden takia saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä (TSL 2:2.2). Näissä epätyypillisissä työsuhteissa tulee mahdollisuuksien mukaan soveltaa direktiiveistä johdettua *pro rata temporis* -periaatetta. Sen mukaan oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät tehdyn työajansuhteesta. Suhteellisuusperiaatetta voidaan soveltaa kuitenkin vain silloin, kun se on tarkoituksenmukaista.⁵⁴ Oikeuskirjallisuudessa tarkoituksenmukaiseksi on katsottu esimerkiksi se, että työntekijöiden ansiot ja edut voivat määräytyä tehdyn työajan suhteesta⁵⁵.

Syrjinnän kiellon lisäksi laissa säädetään työnantajan velvollisuudesta kohdella määrä- ja osa-aikaisia työntekijöitä muutenkin tasapuolisesti muihin työntekijöihin nähden, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua (TSL 2:2.3). Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että syyn poikkeamiselle on oltava asiallinen, hyväksyttävä ja kohtuullinen. Yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksesta voidaan poiketa esimerkiksi silloin, jos työntekijä on työhön tullessaan neuvotellut itselleen muita paremmat edut, tai kun esimerkiksi palkka määräytyy työsuhteen keston perusteella.⁵⁶

⁵² Kairinen 2009, s. 256, s.258, s. 425.

⁵³ Rautiainen & Äimälä 2007, s. 61.

⁵⁴ Moilanen 2013, s. 30.

⁵⁵ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 182.

⁵⁶ Moilanen 2013, s. 31.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2008:28 on käsitelty määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden tasapuolista kohtelua suhteessa kokoaikaisiin toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella työskenteleviin työntekijöihin:

Tapauksessa yhtiö oli kutsunut bonusohjelmansa piiriin vain vakinaisessa työsuhteessa olevat työntekijät, joiden työsuhde kestäisi koko vuoden tai jotka tulevat yhtiön palvelukseen ensimmäisten kolmen kuukauden aikana. Suoraan bonusohjelman ulkopuolelle yhtiö oli jättänyt osa-aikaisissa työsuhteissa olevat osa-ajaeläkeläiset, sellaisissa määräaikaissa työsuhteissa olevat, joiden työsuhteiden oli määrä päättyä ennen vuoden vaihdetta sekä oppisopimussuhteessa olevat. Korkein oikeus on todennut ratkaisussaan, että vaikka myös kokoaikainen työntekijä on voinut kutsusta huolimatta jäädä kolme kuukautta ylittävien poissaolojen vuoksi pois bonusohjelmasta, se ei ole johtunut työsuhteen luonteesta vaan työsopimuksessa tarkoitettua poikkeavien poissaolojen runsaasta määrästä. Sen sijaan osa-aikaisten työntekijöiden jättäminen bonusohjelman ulkopuolelle oli ollut vastoin työsopimuslain 2:2.2 §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, koska osa-aikaisten työntekijöiden jättäminen ohjelman ulkopuolelle ja siitä aiheutuneet poissaolot ovat johtuneet nimenomaisesti työsuhteen osa-aikaisesta luonteesta. Korkein oikeus katsoi myös, että yleisesti ottaen bonusoikeus oli määräytynyt lähinnä täysien työssäolokuukausien perusteella, ja että määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevat eivät siten kyenneet panostamaan yhtiön asettamiin tavoitteisiin samalla tavalla kuin kokoaikaiset työntekijät.

3.3.2 Velvollisuus tarjota lisätyötä

Syrjinnän kiellon ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksien lisäksi työnantajalla on työsopimuslain 2:5.1 §:n mukaan velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöille, jos tämä tarvitsee lisää työntekijöitä. Lisätyön tarjoamisvelvollisuus ei ole sidottu työntekijän nimenomaiseen ilmoitukseen halukkuudesta tehdä lisätyötä, vaan sitä on lain mukaan tarjottava osa-aikaiselle työntekijälle silloin, kun työnantajalle tulee tarve lisätä työntekijöitään.

Myös haastatteleman kaupan alan työsuhdepäällikkö koki lisätyön tarjoamisen osa-aikaisille työntekijöille erityisen tärkeänä. Hän korosti, että aina ennen uuden työvoiman palkkaamista työnantajan on tarkasteltava, voiko hän tarjota ilmaantunutta työtä jo työsuhteessa oleville työntekijöille.

Lisätyön tarjoamisvelvollisuuden osalta on kuitenkin huomioitava se, onko kyse siitä, että työnantajalla on tarve lisätä työntekijöitään työn lisääntyessä vai lisätä työntekijöitään sen takia, ettei jo olemassa oleva henkilökunta suoriudu lukumääränsä takia työteh-

tävistä.⁵⁷ Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi vaatekaupassa, jossa työntekijöitä tarvitaan sen takia lisää, että mahdollisimman moni asiakas pystyttäisiin palvelemaan samanaikaisesti. Jos osa-aikainen työsopimus on tehty työntekijän aloitteesta tai työntekijä on nimenomaisesti ilmoittanut, ettei halukkuutta lisätyön tekemiselle ole, ei myöskään työnantajalla ole laissa säädettyä velvollisuutta tarjota sitä⁵⁸.

Laissa lisätyöllä tarkoitetaan työnantajan aloitteesta sovitun työajan lisäksi tehtyä työtä, joka ei ylitä työaika-laissa eikä alalla noudatettavassa työehtosopimuksessa tai paikallisesti sovittuja säännöllisen työajan enimmäismääriä. Päivittäinen lisätyö on kysymyksessä esimerkiksi silloin, kun työntekijän säännöllinen työaika on sovittu 6 tunniksi ja työntekijä työskentelee jonakin päivänä esimerkiksi 9 tuntia. Tällöin työntekijä on tehnyt päivittäistä lisätyötä 2 tuntia. Viikoittaista lisätyötä puolestaan kertyy silloin, kun työntekijän säännöllinen viikoittainen työaika on 37,5 tuntia ja työntekijä työskentelee työviikon kuudentena päivänä 2,5 tuntia, jolloin viikon kokonaistuntimääräksi muodostuu 40 tuntia.⁵⁹

Nollatyösopimuksia selvittänyt TEM:n työryhmä on ollut yhtä mieltä siitä, että nollatyösopimukseen perustuvat työsuhteet kuuluvat työnantajan lisätyön tarjoamisvelvollisuuden piiriin niiden voimassaoloajan. Siten nollatyösopimuksilla ei ole mahdollisuutta kiertää tätä osa-aikatyöntekijöihin liittyvää velvoitetta.⁶⁰ Nollatyösopimusten osalta työaikaehdon sitovuutta osapuolten välillä voidaan myös arvioida sen perusteella, onko työntekijä antanut suostumuksensa lisätyöhön tai nimenomaisesti kieltäytynyt siitä⁶¹. Toisin on kuitenkin sellaisten tarvittaessa työhön kutsuttavien *ekstratyöntekijöiden* kohdalla, joiden työsuhdetta ei voida pitää jatkuvana. Helsingin hovioikeuden tapauksessa 9.1.1995 S 94/1643 oli kyse työntekijästä, jonka työsuhde ei ollut osa-aikainen eikä myöskään jatkuva siten, että se olisi ollut purettavissa tai irtisanottavissa. Tällöin yritys ei ollut velvollinen tarjoamaan lisätyötä. Tarvittaessa työhön kutsuttavalla määräaikaissella työntekijällä on oikeus lisätyöhön silloin, kun lisätyön tarjoaminen ajoittuu ajanjaksolle, jolloin työsuhde on voimassa⁶².

⁵⁷ Perustuu työnantajaedustajan haastatteluun 2.4.2014.

⁵⁸ Rautiainen & Äimälä 2007, s. 63.

⁵⁹ Saarinen 2003, s. 1375–1376.

⁶⁰ TEM raportteja 33/2013, s. 16.

⁶¹ TEM raportteja 33/2013, s. 11.

⁶² Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 499.

Työsopimuksen sopimuskauden päätyttyä määräaikaaisilla työntekijöillä ei ole samanaista oikeutta lisätyöhön kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevilla osa-aikaaisilla työntekijöillä⁶³. Se tarkoittaa käytännössä sitä, että jos työnantajalle ilmaantuu uutta työtä, tulee työnantajan tarjota työtä ensin lisätyön muodossa työsuhteessa olevalle ja siihen sopivalle osa-aikaiselle työntekijälle ennen määräaikaisten työntekijöiden työsuhteiden jatkamista. Uusien työntekijöiden palkkaaminen osa-aikaisille työntekijöilleen sopiviin tehtäviin ei kuitenkaan aina tarkoita sitä, että työnantajalla olisi samaan aikaan velvollisuus tarjota lisätyötä. Työnantajalla on oikeus liikkeenjohto-oikeutensa nojalla päättää tarvitsemansa työvoiman määrä ja tarpeensa työaikojen sijoitteluun. Työnantajalle jää kuitenkin näyttötaakka siitä, että olisiko jo palveluksessa olevalle työntekijälle voitu tarjota työtä enemmän kuin on tarjottu.⁶⁴

Tapauksessa KKO 2006:49 työnantaja oli tehnyt kokoaikatyötä koskevan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tehtävää aiemmin hoitaneen määräaikaaisen työntekijä B:n kanssa tarjoamatta sitä ensin osa-aikaiselle työntekijä A:lle. Perusteluissaan KKO totesi: *”Näin ollen A:lla on työsopimukslain 2 luvun 5 §:n nojalla ollut etusija hänelle lisätyöksi sopivaan osoitehuoltajan tehtävään suhteessa tehtävää määräaikaaisena hoitaneeseen B:hen. Yhtiöllä on siten ollut velvollisuus tarjota osoitehuoltajan tehtävää A:lle.”*

Nollatyösopimusten kohdalla lisätyön tarjoamisjärjestys on myös epäselvä, jos yrityksessä on useita nollatyötyösopimuksella työskenteleviä työntekijöitä sekä muita osa-aikatyöntekijöitä⁶⁵. Yleisesti osa-aikatyöntekijöiden keskuudessa lisätyön jakaminen kuuluu lähtökohtaisesti työnantajan *direktio-oikeuteen* eli työnjohto-oikeuteen tasapuolisen kohtelun vaatimusta ja syrjimättömyyttä noudattaen. Työ- ja elinkeinoministeriön osa-aikatyötä selvittäneessä työryhmässä on pohdittu sitä, voisiko osa-aikatyöntekijöiden keskinäinen etusijajärjestys perustua esimerkiksi työsuhteen kestoon tai tarvittavaan osaamiseen ja erityistaitoihin.⁶⁶ Kuitenkin esimerkiksi PAM:n lisätyötä koskevassa oppaassa mainitaan, että työnantajan on tarjottava lisätyötä kaikille sitä haluaville ja siihen oikeutetuille mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti, ja että työsuhteen alkamisajankohta ei saa antaa etusijaa lisätunteihin. Sen sijaan työntekijän sopivuutta voidaan arvioida työntekijän ammattitaidon, kokemuksen ja työtehtävien perusteella. Mitä läheisemmin tarjolla oleva lisätyö liittyy työntekijän aikaisemmin hoitamiin tehtäviin, sitä todennäköisemmin työnantajalla olisi velvollisuus tarjota sitä.⁶⁷ Oikeus-

⁶³ PAM, lisätyöopas, s. 13.

⁶⁴ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 500.

⁶⁵ TEM raportteja 33/2013, s. 17.

⁶⁶ TEM:n julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 6/2013, s. 31.

⁶⁷ PAM, lisätyöopas, s. 5.

kirjallisuudessa on lisäksi mainittu, että sopivuuden arvioinnissa huomioon voidaan ottaa työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, elämäntavat, terveydentila, yhteistyökykyisyys ja saavutukset sekä aiemmin työssä osoitettu käytös ja huolellisuus⁶⁸.

Toisaalta työnantajalla on myös velvollisuus järjestää koulutusta osa-aikaiselle työntekijälle, jos se on tarpeellista työn vastaanottamisen kannalta (TSL 2:5.2). Tosin koulutusvelvollisuuskään ei ulotu äärettömiin vaan sen edellytyksenä on, että koulutus on työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestettävissä.⁶⁹ Koulutusvelvollisuus on kuitenkin katsottu olevan tavanomaista työhön perehdyttämistä laajempi ja sen arvioinnissa otetaan huomioon työnantajan käytännölliset ja taloudelliset edellytykset sekä työntekijän soveltuvuus koulutukseen ja uuteen työhön. Esimerkiksi työntekijän puutteellisen kielitaidon takia koulutuksen järjestäminen saattaa joissakin tilanteissa olla työnantajan kannalta kohtuutonta.⁷⁰

Velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle on niin erityinen, että se menee etusijajärjestyksessä jopa takaisinottovelvoitteen edelle. Takaisinottovelvoite koskee niitä työntekijöitä, jotka on irtisanottu taloudellisella tai tuotannollisella perusteella ja joiden irtisanomisaika ei ole kulunut loppuun. Takaisinottovelvoitteella tarkoitetaan sitä, että työnantajalla on velvoite perua irtisanominen, jos työntekijä voitaisiin sijoittaa vapautuvaan tehtävään joko suoraan tai edellä mainitun kohtuudella järjestettävän koulutuksen jälkeen. Etusijajärjestyksessä lisätyön tarjoamisvelvollisuuden osalta kaikkien edelle menevät kuitenkin lomautetut työntekijät, jos sellaisia yrityksessä on.⁷¹

Työnantaja täyttää lakiin perustuvan velvollisuutensa tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöille saattamalla tiedon tarjolla olevasta lisätyöstä kaikkien lisätyöhön oikeutettujen työntekijöidensä tietoon. Laki ei edellytä yrityksen sisäistä tiedottamista vapautuvista työpaikoista, mutta mikäli sellainen käytäntö on olemassa, tulee se kohdistaa kaikkiin työntekijäryhmiin työajasta huolimatta niin tasapuolisesti kuin mahdollista.⁷² Työnantaja voi asettaa myös määräajan, jonka kuluessa työntekijän tulee ilmoittaa halukkuutensa vastaanottaa tarjolla oleva työ⁷³.

⁶⁸ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 500.

⁶⁹ Rautiainen & Äimälä 2007, s. 64.

⁷⁰ PAM, lisätyöopas s. 5.

⁷¹ Moilanen 2013, s. 13–15

⁷² Rautiainen & Äimälä 2007, s. 63.

⁷³ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 500.

3.4 Sääntely

Tärkein työsopimuksia koskeva laki on työsopimuslaki (55/2001). Työnantajien ja työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista säädetään myös esimerkiksi työaikalaisissa (605/1996), vuosilomalaissa (162/2005), työterveyshuoltolaissa (1383/2001), työturvallisuuslaissa (738/2002) ja laissa nuorista työntekijöistä (998/1993) ja esimerkiksi laissa yhteistoiminnasta yrityksissä eli yhteistoimintalaissa (334/2007). Näiden lisäksi työnantajien ja työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista on sovittu työsopimuksissa ja eri alojen työehtosopimuksissa (TES), joista on muodostunut käytännössä tärkein työsuhdetta sisällöllisesti sääntelevä normilähde⁷⁴. Joskus myös työpaikalla vakiintuneesta tavasta on voinut muodostua sopimuksen veroinen käytäntö⁷⁵.

Vaikka työsopimussuhteessa työnantaja ja työntekijät vaalivat laajaa sopimusvapautta, on taustalla silti monenlaista sääntelyä niin lain tasolta kuin alalla sovellettavasta työehtosopimuksestakin. Pakottavalla lainsäädännöllä ja työehtosopimuksilla huolehditaan vähimmäisehtojen toteutumisesta työsopimussuhteessa.⁷⁶ Suomen työoikeudessa on kuusi eritasoista kansallista säännöstelykeinoa, joiden etusijajärjestys määrää sen, mikä ristiriitatilanteessa tulee viimekädessä noudatettavaksi:

- 1) lait ja asetukset
- 2) työehtosopimukset,
- 3) työsäännöt ja muut yhteistoimintasopimukset,
- 4) työsopimus,
- 5) tapa ja sopimuksen veroinen käytäntö sekä
- 6) työnantajan käskyt.⁷⁷

Lakien kohdalla kyse voi olla joko yleislaista tai erityislaista. Työsopimuslakia pidetään yleislakina, jonka säännökset väistyvät hierarkiassa erityislakien tieltä (*lex specialis* –sääntö). Toisaalta ajallisesti myöhemmin säädetyt lait kumoavat aiemmat lait, ellei toisin ole säädetty (*lex posterior* –sääntö). Näiden lisäksi on olemassa myös kolmas sääntö, jonka mukaan ylemmänasteinen säädös tulee sovellettavaksi ennen alemmanasteista säädöstä (*lex superior* –sääntö). Suomessa yleinen etusija- tai hierarkiajärjestys kansallisten virallissäädösten osalta on sellainen, että ensin sovellettavaksi tulevat korkeimmalla sijalla olevat perustuslain säännökset, sitten tavallisten lakien säännökset, sitten presidentin, valtioneuvoston ja ministeriön antamat asetukset ja viimeisenä muiden vi-

⁷⁴ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 48.

⁷⁵ Engblom 2002, s. 97.

⁷⁶ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 80 ja s. 45.

⁷⁷ Koskinen & Ullakonoja 2009, s. 39.

ranomaisten antamat oikeussäännöt. Lisäksi lainalaisuusperiaatteen mukaisesti asetuksen tai sitä alemmanasteisen määräyksen säännöstä ei saa soveltaa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa, jos se on ristiriidassa perustuslain tai muun lain kanssa.⁷⁸

Työlainsäädännön säännökset ovat joko pakottavia (*absoluuttisia*) tai tahdonvaltaisia (*dispositiivisia*). Pakottavasta lakinormista ei voida sopia toisin työsopimuksella tai työehtosopimuksella ja usein asia ilmaistaankin lauseella ”muu sopimus on mitätön”. Pakottavien ja tahdonvaltaisten säädösten lisäksi on olemassa myös niin sanottuja puolipakottavia (*semidispositiivisia*) lainsäännöksiä. Puolipakottavasta lainsäädännöksestä on mahdollista poiketa työehtosopimuksella ja tahdonvaltaisesta sopimuksesta voidaan poiketa sekä työehtosopimuksella että sopimussuhteessa käytettävällä työsopimuksella.⁷⁹

Edullisemmuusperiaatteen mukaan, jos sovellettavana on kaksi tai useampia keskenään ristiriitaisia normeja, valitaan niistä työntekijän kannalta edullisin. Tämä periaate ilmentää myös työoikeudellista perusperiaatetta suojella sopimussuhteen heikompa osapuolta eli työntekijää. Edullisemmuusperiaate vaikuttaa myös aiemmin mainittuun etusijajärjestykseen, sillä alempi normi tulee noudatettavaksi silloin, kun se on työntekijän kannalta edullisempi. Jos esimerkiksi työsopimuksessa on sovittu työehtosopimusta korkeammasta palkasta, jää työsopimuksessa sovittu palkka riitatilanteessa voimaan. Työlainsäädäntöön liittyvä työnantajan tulkintaetuoikeus puolestaan merkitsee sitä, että työnantajan kantaa noudatetaan, kunnes asia on lopullisesti selvitetty. Joskus lopullinen selvitys voi tapahtua vasta tuomioistuimessa.⁸⁰

Suomen kuuluminen Euroopan unioniin on merkittävä myös työoikeuden kannalta. Monen työoikeudellisen normin syntyyn on vaikuttanut EU-direktiivit ja varsinkin unioniin liittyessään Suomi yhtenäisti työlainsäädäntöään EU-oikeutta vastaavaksi⁸¹.

Osa-aikatyöstä 15. joulukuuta 1997 annetun neuvoston osa-aikatyödirektiivin (97/81/EY) tarkoituksena on osa-aikatyöntekijöihin kohdistuvan syrjinnän poistaminen ja osa-aikatyön laadun parantaminen ja toisaalta myös osa-aikatyön kehittämisen helpottaminen sekä työnantajien ja työntekijöiden tarpeiden huomioiminen työaikojen jär-

⁷⁸ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 45.

⁷⁹ Moilanen 2013, s. 109.

⁸⁰ Moilanen 2013, s. 108.

⁸¹ Bruun & Von Koskull 2012, s. 18.

jestämisessä. Direktiivin liitteenä on Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestyksen (EAY) tekemä puitesopimus, johon koko osa-aikatyötä koskevan direktiivin syntyminen perustuu. Saman puitesopimuksen ansiosta on syntynyt myös määräaikaista työntekijöitä koskeva direktiivi (1999/70/EY).⁸²

Osa-aikatyödirektiivin liitteenä olevasta puitesopimuksesta on johdettu myös *pro rata temporis* – periaate eli *suhteellisuusperiaate*. Sen mukaan työnantaja voi mitoittaa työsuhteen ehdot työntekijän työajan mukaisiksi silloin, kun se on kohtuullista ja tarkoituksenmukaista.⁸³ Suhteellisuusperiaate käy ilmi myös työsopimuslain 2:2.2 §:stä, jonka mukaan määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Nollatyösopimus on yleisesti ottaen epätyypillinen työsuhte, johon lukeutuvat osa-aikaisten ja määräaikaisten työsopimusten lisäksi nimenomaiset nollatyösopimukset ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden sopimukset⁸⁴. Tärkeimpinä säännöksiä voidaan siten pitää määräaikaisiin ja osa-aikaisiin työsuhteisiin liittyviä säännöksiä. Työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä säädetään määräaikaista työsuhteista, että useiden peräkkäisten, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin, jatkuvien määräaikaisten työsopimusten osalta työsuhte-etuuksien katsotaan määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena. Työnantajalle on myös laissa asetettu velvollisuudeksi tarjota lisätyötä ensisijaisesti osa-aikaisille työntekijöille hankkiessaan uutta työvoimaa (TSL 2:5). Työsopimuslain 2 luvun 6 §:ssä säädetään lisäksi, että työnantajan tulee ilmoittaa vapautuvista työpaikoista palveluksessaan oleville osa-aikaisille ja määräaikaisten työntekijöille työpaikalla omaksutun tavan mukaisesti. Sen lisäksi määrä- ja osa-aikaisessa työsuhteessa työskenteleviä työntekijöitä on TSL 2:2 §:n mukaan kohdeltava yhdenvertaisesti muihin työntekijöihin nähden.

Joissakin työehtosopimuksissa on myös saatettu sopia osa-aikatyössä sovittavista työehdoista tai osa-aikatyöntekijän määritelmästä. Esimerkiksi kaupan alan TES:n mukaan säännöllinen työaika on 37,5 tuntia viikossa, jolloin tämän tuntimäärän alle työskentele-

⁸² Saarinen 2005, s. 17.

⁸³ Moilanen 2013, s. 37.

⁸⁴ EWCO 2010. ”Flexible forms of work ‘very atypical’ contractual arrangements”.

vät ovat osa-aikaisessa työsuhteessa⁸⁵. Eri alojen työehtosopimukseen on myös sisällytetty muita nollatyösopimuksia koskevia määräyksiä, joilla on voitu rajoittaa niiden käyttöä tai määritellä sopijapuolten oikeudellista asemaa sekä asettaa työtä koskevia vähimmäisehtoja, joita työsuhteessa on noudatettava⁸⁶. Toisaalta esimerkiksi Rakennusliiton sopimusaloilla nollasopimusten tekeminen ollaan lopettamassa kokonaan. Jatkossa työntekijän työsopimus pitää laatia siten, että kuluvan ja seuraavan tilikauden työpäivät ja työtunnit ovat etukäteen tiedossa. Sopimuksia, joissa työaika on avoin jollakin vaihteluvälillä, ei enää voi käyttää.⁸⁷ Kaikkien alojen työehtosopimuksissa ei ole puututtu nollatuntisopimukseen liittyviin yleisiin käytäntöihin ja tällöin sovelletaan yleistä työlainsäädäntöä.

⁸⁵ Kaupan TES 1.4.2012–30.4.2014, s. 19.

⁸⁶ TEM raportteja 33/2013, s. 2.

⁸⁷ Rakennusliitto 10.3.2014: ”Rakennusliitto ja työnantajat edustava Rakennusteollisuus saivat perjantai-iltana aikaan neuvottelutuloksen kaikista liittojen solmimista työehtosopimuksista. Sopimukset tulevat lopullisesti voimaan sen jälkeen, kun ne on hyväksytty molempien liittojen hallituksissa.”

4 NOLLATYÖSOPIMUKSEN SITOVUUS ERITYISESTI TYÖAIKAEHDON OSALTA

Kun sopimus työnantajan johdon ja valvonnan alaisena tehtävästä palkkatyöstä on solmittu ja työsuhde on sopimuksen perusteella alkanut, tulee työsopimuksen ehdoista yksi työsuhteessa noudatettavista normilähteistä. Sopimusoikeudelliset periaatteet sopimuksen ehtojen sitovuudesta tulevat noudatettavaksi myös työsopimuksessa.⁸⁸ Se, että nollatyösopimuksissa työajan on sovittu määräytyvän tietyn vaihteluvälin rajoissa ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden osalta työsopimuksessa työajasta ei ainakaan lähtökohtaisesti ole sovittu mitään, voi käytännön työelämässä aiheuttaa epäselvyyksiä siitä, miten väljästi sovittu työaikaehto sitoo työnantajaa ja työntekijää ja ovatko he työaikaehdon sitovuuden näkökulmasta samanarvoisessa asemassa.

Työnantajan näkökulmasta työaikaehdon sitovuudessa on kyse velvollisuudesta tarjota työtä. Toisaalta voidaan puhua myös jo aiemmin käsitellyn lisätyön tarjoamisvelvollisuuden laajuudesta. Lisätyön tarjoamisvelvollisuutta ei ole sidottu työntekijän nimenomaiseen ilmoitukseen halukkuudesta tehdä lisätyötä, vaan sitä on lain mukaan tarjottava osa-aikaisille työntekijöille, kun työnantajalle tulee tarve lisätä työntekijöitään. Kuitenkin aiemmin on jo todettu, että velvollisuutta lisätyön tarjoamiseen ei kuitenkaan ole silloin, jos osa-aikainen työsopimus on tehty työntekijän aloitteesta tai siitä on nimenomaisesti sovittu työsopimuksessa, että työntekijä ei halua vastaanottaa sitä.

Työntekijän puolelta sitovuutta voidaan arvioida työntekijän velvollisuudella ottaa vastaan tarjottua työtä ja toisaalta myös oikeudella kieltäytyä siitä. Työsuhteessa, jossa työajan on sovittu vaihtelevan nollan ja 40 viikkotunnin välillä, työnantaja voi tarjota työtä tämän vaihteluvälin puitteissa joko täyteen tuntimäärään asti tai vaihtoehtoisesti työnantaja voi olla tarjoamatta mitään. Lähtökohtaisesti kuitenkin työnantaja arvioi tarvittavan työvoiman määrän ja tarjoaa tunteja sen mukaan niin nollatuntisopimuksella työskentelevien kuin tarvittaessa työhön kutsuttavienkin työntekijöiden kohdalla ellei työsopimuksessa ole toisin sovittu tai työsuhteeseen ole vakiintunut tiettyä vähimmäistyöaikaa aiemman käytännön perusteella.⁸⁹

⁸⁸ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2002, s. 81–82.

⁸⁹ TEM raportteja 33/2013, s. 11.

4.1 Työnteon keskeiset ehdot

Useimmissa tapauksissa työsuhde alkaa kirjallisen työsopimuksen laatimisella. Työsopimus on vapaamuotoinen sopimus ja se voidaan tehdä kirjallisen sopimuksen lisäksi myös suullisesti tai sähköisesti (TSL 1:3.1). Työsopimus voi syntyä myös hiljaisesti eli *konkludenttisesti*. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja sallii työntekijän tehdä työtä hänen johtonsa ja valvontansa eli *direktio-oikeutensa* alaisena, vaikka työsopimuksen ehdoista ei työtä aloitettaessa olisi sovittukaan kirjallisesti. Tällöin työsuhteessa noudatetaan usein pakottavaa lainsäädäntöä ja työnantajaa sitovan työehtosopimuksen määräyksiä, kun varsinaista kirjallista työsopimusta ei välttämättä laadita missään vaiheessa.⁹⁰ Konkludenttista sopimusta voidaan pitää myös vakiintuneen käytännön synonyyminä⁹¹.

Työsopimuksella sovitaan työntekijän työvoiman luovuttamisesta työnantajan käytettäväksi sovituksi ajaksi ja toisaalta sillä sovitaan myös työnantajan velvollisuudesta maksaa palkkaa työntekijälleen vastaavalta ajalta. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työsopimusjärjestelmän perustana olevat työn ja työllistämisen vapaudet mahdollistavat vapaan osallistumisen palkkatyöhön ja myös vapaan rekrytoinnin, jossa sopimussuhteen kummankin osapuolen ja työelämän käytännön tarpeet huomioidaan⁹².

Työsopimuslain 2:4 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista. Työsopimuslaissa oleva säännös perustuu Euroopan yhteisön *työntekijöiden direktiiviin* (91/533/ETY), jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista⁹³. Lain mukaan työnantajan on annettava selvitys esimerkiksi työnantajan koti- ja liikepaikasta, työnteon alkamisajankohdasta ja paikasta, määräaikaisten työsopimuksen kestosta ja määräaikaisuuden perusteesta, työntekijän pääasiallisista työtehtävistä ja selvitys säännöllisestä työajasta. Mielenkiintoinen ja paljon julkisuudessaakin esillä ollut asia on, miten nollatyösopimuksissa, joissa työaika vaihtelee 0-X tunnin välillä tai sopimuksessa, ja jossa työntekijä kutsutaan vain tarvittaessa työhön, voidaan sopia säännöllisestä työajasta. Erityisesti jälkimmäiselle sopimustyyppille on keskeistä juuri se, ettei työajoista ole sovittu etukäteen ja työtä voi olla vain satunnaisesti.

⁹⁰ Saarinen 2011, s. 87.

⁹¹ Saarinen 2013, s. 184.

⁹² Kairinen, Koskinen, Nieminen, Valkonen & Ullakonoja 2006, s.155.

⁹³ HE 125/2007 vp, s. 4.

Haastatteleman työnantajapuolen asiantuntijan mukaan säännöllisen työajan määrä voi vaihdella osapuolten sopimissa rajoissa huomioon ottaen mahdolliset alakohtaiset sopimusmääräykset. Näissä puitteissa säännöllisen työajan määrä voidaan merkitä osapuolten tarkoitusta vastaavasti työsopimukseen tai kirjalliseen selvitykseen työsuhteen ehdoista. Säännöllinen työaika on työaikalain 6 §:ssä määritelty ainoastaan sen enimmäismäärän osalta. Käsitteellä *säännöllinen* ei tarkoiteta laissa varsinaista säännöllisyyttä työajoissa, vaan enemmänkin työaikalain tarkoittamaa säännöllistä työaikaa, joka voi lähtökohtaisesti olla enintään 40 tuntia viikossa ja kahdeksan tuntia vuorokaudessa, ja joka voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana (TAL 6 §).⁹⁴ Säännöllinen työaika voi perustua joissakin tapauksissa myös työehtosopimukseen tai virkaehtosopimukseen työaikalain asettamissa rajoissa (TAL 9 §).

Jos työsopimus on suullinen, on työnantaja velvollinen pääsäännön mukaan antamaan selvityksensä työnteon keskeisistä ehdoista kirjallisesti viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä. Tämä pätee toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin sekä työsopimuksiin, jotka ovat voimassa yli kuukauden pituisen määräjän. Jos taas työntekijä on samoin ehdoin toistuvissa alle kuukauden pituisissa määräaikaissä työsuhteissa, on kirjallinen selvitys annettava viimeistään kuukauden kuluessa ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Selvitys työsuhteen ehdoista voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla sopimussuhteessa noudatettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Jos työsuhteen ehdot käyvät ilmi kirjallisesta työsopimuksesta, erillistä selvitystä ei tarvitse antaa.⁹⁵ Alle kuukauden mittaisesta yksittäisestä työsuhteesta ei puolestaan ole pakko antaa minkäänlaista kirjallista selvitystä ja silloin onkin erityisen tärkeää, että työsopimus tehdään kirjallisesti⁹⁶.

Kirjallisesti sovitusta työsuhteen ehdoista on muutenkin hyötyä kummallekin osapuolelle, jos työsuhteen ehdoista tulee erimielisyyksiä. Esimerkiksi työsuhteen jatkuvuutta arvioitaessa osapuoli, joka vetoaa työsuhteen määräaikaaisuuteen, on velvollinen osoittamaan väitteensä toteen⁹⁷. Tämä voi koitua hankalaksi, jos asiasta ei ole kirjallisesti sovittu.

⁹⁴ Schmidt, 2014.

⁹⁵ HE 125/2007 vp, s. 5.

⁹⁶ Moilanen 2013, s. 114.

⁹⁷ Moilanen 2013, s. 67.

Huomion arvoista on myös se, ettei työlaainsäädäntöön ole kirjattu säännöksiä työntekijän oikeudesta kieltäytyä tarjotuista työtunneista. Tällöin kieltäytymisoikeutta voidaan arvioida esimerkiksi sen perusteella, minkälaisia ehtoja sille on asetettu työsopimuksessa. Työaikaehtojen sopimista rajoittaa lähinnä työaikalaki (605/1996), jossa säädetään enimmäistyöajasta, ylityöstä sekä lepoajoista. Myös työsuhteessa sovellettavassa työehtosopimuksessa voi olla työaikaa koskevia rajoituksia⁹⁸.

Eräs sopimusoikeuden peruseriaatteista on se, että sopimukset on pidettävä (*pacta sunt servanda*). Se koskee erityisen tiukasti vain työsopimuksen olennaisia ehtoja, joihin oikeuskirjallisuuden mukaan lukeutuvat työsopimuksessa nimenomaisesti ja vastikkeelluonteisesti tarkoituksella sovitut ehdot. Siten myös työajan voidaan katsoa olevan olennainen ehto, koska siitä on nimenomaisesti määrätty työsopimuslaissa. Olennaista ehtoa ei voida muuttaa yksipuolisesti ilman irtisanomisperusteeseen verrattavan syyn olemassaoloa, elleivät sopimussuhteen osapuolet sovi asiasta tai ylemmänasteisesta normista muuta myöhemmin seuraa.⁹⁹

Toisaalta oikeuskirjallisuudessa on otettu kantaa myös siihen, että jotkut työsopimuksen ehdot saattavat työsopimusta tehdessä olla sellaisia, että niiden on katsottava sisältyvän *piilevinä* tai *hiljaisena välipuheena* työsopimukseen, vaikka asia olisi sopimukseen toisin kirjattu. Tällaiset ehdot voivat oikeuttaa ja velvoittaa työsopimuksen osapuolia siitä riippuen, mitä osapuolten voidaan olettaa kohtuudella pitäneen mieltää sopimuskohdan sisällöstä ja merkityksestä.¹⁰⁰ Perustellusti voisi ajatella, että myös nollatyösopimuksissa, joissa työajasta on sovittu varsin väljästi, voisi sovittu työaika sisältää sen sitovuuden näkökulmasta sellaisia piileviä ehtoja tai hiljaisia välipuheita, jotka voivat velvoittaa sopimussuhteen kumpaakin osapuolta. Haastatteleman työantajan puolen asiantuntijan mielestä työaikaehdon sitovuutta nollatyösopimuksissa olisi arvioitava ensisijaisesti osapuolten tarkoituksen perusteella sopimuksentekohetkellä¹⁰¹. Myös oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että sopimuksen tulkinnassa on keskeistä selvittää, mitä sopijaosapuolet ovat tarkoittaneet sopimuksella. Sopijapuolten yhteinen tarkoitus on ratkaiseva sopimuksen sisällön osalta, vastoin kirjallista sopimustakin.¹⁰² Lähtökohta kuitenkin on,

⁹⁸ Esimerkiksi rakennusalalla ollaan sovittu, että sellaisia työsopimuksia, jossa työajan alarajaksi on sovittu nolla tuntia, ei saa enää käyttää.

⁹⁹ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 439.

¹⁰⁰ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 439.

¹⁰¹ Schmidt, 2014.

¹⁰² Saarnilehto, Annola, Hemmo, Karhu, Kartio, Tammi-Salminen, Tolonen, Tuomisto & Viljanen 2012, s. 440.

että työaika voi vaihdella sovituissa rajoissa osapuolten tarkoittamalla tavalla ja osapuolet voivat muuttaa sopimuksen sisältöä sopimuksen voimassa ollessa¹⁰³.

4.2 Työnantajan työnjohto-oikeus

Työsopimuksessa sovittujen ehtojen lisäksi työnantajalla voidaan katsoa olevan tietynlainen määräysvalta säännöstellä käskyillään työsuhteen sisältöä. Käskyvalta liittyy suoraan työnantajan direktio-oikeuteen, jolla viitataan työntekijän sitoutumiseen työntekoon työnantajan johdon ja valvonnan alaisena¹⁰⁴. Työnantajan työnjohtovallalla tarkoitetaan sitä, että lähtökohtaisesti työntekijä on velvollinen tekemään sitä työtä, josta hänen työsopimuksessaan on sovittu. Tämä käy ilmi myös TSL 3:1 §:stä, jonka mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Lainkohdan perusteluiden mukaan TSL 3:1 §:n voidaan katsoa olevan sisällöltään ja tarkoitukseltaan samanlainen kuin aiemman kumotun työsopimuslain 13 §¹⁰⁵. Aiemman työsopimuslain 13 § kävi ilmi, että työntekijän on suoritettava hänelle annettu työ huolellisesti, noudattaen niitä määräyksiä, mitä työnantaja työnsuoritustavan, laadun ja laajuuden sekä ajan ja paikan suhteen toimivaltansa mukaisesti antaa. Käytännön näkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja voi työnjohto-oikeutensa puitteissa määrätä, mitä työtä työntekijä tekee ja miten se tehdään. Toisaalta työnantajan määräysvallan alla on myös se, milloin työtä tehdään ja missä sitä tehdään. Työnantajalla on siis oikeus määrätä viimekädessä myös työntekijän työvuoroista¹⁰⁶.

Työnantajan direktiovaltaa on kuitenkin rajoitettu niin, ettei työntekijä voi työsopimuksessaan alistua kokonaan toisen käytettäväksi tai luopua olennaisesti henkilökohtaisista perusoikeuksistaan. Direktiovallan rajoja voidaan hahmotella myös sopimusoikeudellisen edellytysopin avulla. Lähtökohtaisesti työntekijä on velvollinen tekemään niitä töitä, joista hän on sopinut tai joita hänen voidaan edellyttää tekevän. Se mistä on sovittu tai mitä voidaan edellyttää, on ratkaistava tapauskohtaisesti.¹⁰⁷ Sekä työoikeudellisessa kirjallisuudessa että nollatyösopimuksia selvittäneessä TEM:n työryhmässä on nostettu

¹⁰³ Schmidt, 2014.

¹⁰⁴ Kairinen, Koskinen, Nieminen Ullakonoja & Valkonen 2006, s. 88.

¹⁰⁵ HE 157/200 vp, 3 §:n yksityiskohtaiset perustelut.

¹⁰⁶ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2006, s. 91.

¹⁰⁷ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, s. 95.

esiin työsuhteen osapuolten keskinäinen lojaliteettivelvoite, jota työnantajan tulee noudattaa myös direktiovaltaa käyttäessään. Lojaliteettivelvoitteella työsopimussuhteessa tarkoitetaan lojaaliutta vastapuolta kohtaan eli vastapuolen ottamista huomioon, luottamusta vastapuolta kohtaan ja sitä, että kumpikin on valmis huolehtimaan vastapuolenkin eduista, jos tilanne sitä vaatii. Lojaliteettivelvoitteen näkökulmasta esimerkiksi sellaisen työsopimukseen sisällytetyn työaikaehdon tulkinta, jonka mukaan työnantajalla ei olisi velvollisuutta tarjota työtä, mutta työntekijällä taas olisi aina velvollisuus ottaa työnantajan tarjoama työ vastaan, on työsopimuslain vastainen, paitsi silloin, kun työntekijä on antanut suostumuksensa lisätyöhön.¹⁰⁸ Tällainen tulkinta tarkoittaisi myös sitä, että lojaliteettivelvoite sitoisi työntekijää työnantajaa vahvemmin.

Työsopimuksen ehdot muodostavat tärkeimmän lähteen työnantajan oikeudelle käyttää direktiovaltaansa¹⁰⁹. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että jos työntekovelvollisuudesta ei ole sovittu muuta kuin, että ”työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä tämän johdon tai valvonnan alaisena”, eikä direktiovallan rajoituksista muuta johdu, on työnantajan direktio-oikeus tällöin laajin mahdollinen. Mitä yksityiskohtaisemmin työsopimuksen sisällöstä on sovittu, sitä suppeammaksi muodostuu työnantajan kelpoisuus määrätä työn sisällöstä. Päinvastoin ajatellen, mitä väljemmin asioista on sovittu, sitä laajemmaksi työnantajan oikeus määrätä työn sisällöstä ulottuu.¹¹⁰ Nollatyösopimuksien osalta kiinnostavaa on se, että usein työsopimuksessa työajan on sovittu vaihtelevan nollan ja X-tuntimäärän välillä ja muusta ei ole sen tarkemmin sovittu. Toteutuuko myös tällöin työnantajan laajin mahdollinen direktio-oikeus? Käytännön näkökulmasta laajimman mahdollisen direktio-oikeuden toteutuminen merkitsisi sitä, että työntekijän olisi suostuttava kaikkeen työhön, jota työnantaja tarjoaa työsopimuksessa sovitun tuntimäärän puitteissa. Siten on perusteltua arvioida myös sitä, minkälaisilla edellytyksillä työntekijällä olisi oikeus olla ottamatta tarjottua työtä vastaan.

4.3 Työntekijän oikeus kieltäytyä tarjotusta työstä

Aiemmin on jo mainittu, että nollatyösopimuksella työskentelevän työntekijän oikeutta kieltäytyä tarjotuista työvuoroista voidaan luonnollisesti arvioida esimerkiksi sen perus-

¹⁰⁸ TEM raportteja 33/2013, s. 12.

Ks. myös Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, s. 95.

¹⁰⁹ Saarinen 2003, s. 535.

¹¹⁰ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, s. 511.

teella, onko kieltäytymisoikeudesta sovittu työsopimuksessa. Asiaa voidaan kuitenkin katsoa myös siltä kannalta, onko työntekijä antanut työsopimuksessa nimenomaisen suostumuksensa lisätyöhön vai ei. Työ- ja elinkeinoministeriön nollatyösopimuksia selvittäneen työryhmän mukaan lisätyöhön nimenomaisen suostumuksen antaneella työntekijällä voi olla laajempi velvollisuus ottaa tarjottu työ vastaan.¹¹¹

Kuitenkin esimerkiksi haastattelemieni työnantajapuolen ja palkansaajapuolen asiantuntijoiden henkilökohtainen näkökanta on, että jos työajan vähimmäismäärästä ei ole sovittu, niin silloin työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työtä eikä työntekijällä siten ole velvoitetta ottaa tarjottua työtä vastaan¹¹². Eri asia on, miten esimerkiksi jatkuva kieltäytyminen työstä vaikuttaa työnantajan motivaatioon tarjota työtä työntekijälle, joka on jatkuvasti kieltäytynyt työtunneista ja erityisesti silloin, jos työntekijän on kieltäytynyt sellaisista syistä, joita ei voida pitää painavina. Oikeuskirjallisuudessa on mainittu lisätyön tarjoamisvelvollisuuden osalta, että työnantajalla saattaa olla työntekijän aikaisemman toiminnan, toistuvien kieltäytymisien ja työn hoidossa osoittamien epä säännöllisyyksien takia aihe olla tarjoamatta hänelle lisätöitä¹¹³.

Käytännön työelämän näkökulmasta suurin osa haastattelemistani nimenomaisella nollatyösopimuksella työskennelleistä työntekijöistä olivat sitä mieltä, että työsuhteissaan heitä sitoi työvuoroluetteloon merkityt tunnit ja niiden ylimenevältä osalta heillä oli mahdollisuus kieltäytyä sen aiheuttamatta suurempia vaikutuksia seuraaviin työtunteihin. Joissakin tapauksissa kuitenkin työntekijän kieltäytymistä katsottiin erittäin negatiivisena asiana. Näin oli erityisesti silloin, kun työntekijä ei lyhyellä varoitusajalla voinut esimerkiksi pidentää työpäiväänsä akuutin työvoimatarpeen ilmaantuessa. Nollatyösopimuksella työskentelevien osalta ei yhdenkään haastatteleman työntekijän kanssa ollut sovittu erityisestä oikeudesta kieltäytyä tunneista, vaan kaikilla oli mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihinsa ennakolta. Tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät taas kokivat, että useat kieltäytymiset tai joskus jopa vain kertakieltäytyminen tarjotusta työvuorosta aiheutti työn vähenemisen jatkossa, vaikka kaikkien kohdalla oli ainakin suullisesti sovittu nimenomaisesta oikeudesta kieltäytyä tarjotuista työtunneista.¹¹⁴

¹¹¹ TEM raportteja 33/2013, s. 11.

¹¹² Koivuniemi & Schmidt, 2014. Myös haastatteleman työnantajaedustajan näkökulma oli, että lähtökohtaisesti tarvittaessa työhön kutsuttavalla työntekijällä ei ole velvollisuutta ottaa työtä vastaan.

¹¹³ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 500.

¹¹⁴ Perustuu työntekijähaastatteluun 27.2.2014.

Pääsäännön mukaan työnantaja saa teettää lisätyötä vain työntekijän suostumuksella (TAL 18.2 §). Työnantaja ja työntekijä voivat myös yhdessä sopia työsopimuksessa siitä, että työntekijä suostuu tekemään lisätyötä. Silloin kun työntekijä on antanut suostumuksensa lisätyöhön, voi se omalta osaltaan laajentaa työntekijän velvollisuutta ottaa työtä vastaan.¹¹⁵ Joskus kuitenkin lisätyövaatimus voi olla työntekijän kannalta kohtuuton ja siten työntekijällä on oikeus työaikalain mukaan perustellusta henkilökohtaisesta syystä oikeus kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä (TAL 18.2 §). Perustellulla henkilökohtaisella syyllä voidaan pitää esimerkiksi opiskelun osalta valmistautumista ja osallistumista tenttiin, lastenhoitojärjestelyitä, terveydellisiä syitä, hautajaisia tai esimerkiksi matkoja, joita ei voida kustannuksia aiheuttamatta enää peruuttaa.¹¹⁶

Nollatyösopimuksia selvittäneen työ- ja elinkeinoministeriön työryhmän mukaan on kuitenkin epäselvää, minkälaiset syyt voisivat oikeuttaa niin sanotun nollatyöntekijän kieltäytymän tarjotuista tunteista ilman haitallisia seuraamuksia. Työryhmässä on pohdittu mahdollisuutta kieltäytymiseen ainakin sairauden perusteella, mutta sitä ”lievempien” henkilökohtaisten syiden riittävyys kieltäytymisperusteena on epäselvä. Työryhmässä on todettu, että tiukimmin tulkittuna työntekijän työstä kieltäytyminen voi muodostaa työnantajalle oikeuden viime kädessä purkaa työsopimus.¹¹⁷ Jos työntekijän velvollisuutta ottaa työtä vastaan arvioidaan sen perusteella, onko tämä antanut suostumuksensa lisätyöhön, niin mielestäni voisi perustellusti myös ajatella, että työntekijällä olisi oikeus kieltäytyä samoin edellytyksin, kuin mitä oikeudesta kieltäytyä lisätyöstä on säädetty. Haastattelemanani työnantajapuolen ja palkansaajapuolen asiantuntijat ovat yksimielisesti sanoneet, että tarvittaessa työhön kutsuttavalla työntekijällä on oikeus kieltäytyä tarjotuista työvuoroista, mutta kieltäytymisen vaikutuksia tuleviin työtunteihin on mahdoton arvioida. Toisinaan useampi kieltäytyminen saattaa vähentää työnantajan halua tarjota työtunteja¹¹⁸.

Haastattelemanani palkansaajapuolen asiantuntijan näkökulmasta nollatyösopimukset sitovat käytännössä työntekijää työnantajaa vahvemmin, koska työnantaja voi harkintansa mukaan tarjota tai olla tarjoamatta työtä, mutta työntekijän on periaatteessa aina otettava

¹¹⁵ TEM raportteja 33/2013, s. 11.

¹¹⁶ HE 34/1996. Myös haastattelemanani työnantajaedustaja nimesi sairastumisen ja esimerkiksi hautajaiset päteväksi syyksi kieltäytyä työvuorosta.

¹¹⁷ TEM raportteja 33/2013, s. 11.

¹¹⁸ Koivuniemi & Schmidt, 2014.

työ vastaan, koska muutoin työtunteja ei välttämättä enää tarjota.¹¹⁹ TEM:n nollatyösopimuksia selvittäneen työryhmän työnantajapuolen edustajien näkökulman mukaan, vaikka työntekijällä ei olisi lähtökohtaista velvollisuutta ottaa tarjottua työtä vastaan, saattaa kuitenkin laaja oikeus kieltäytyä tarjotusta työstä vaikeuttaa työnantajan mahdollisuuksia täyttää äkillisiä työvoimatarpeita¹²⁰.

TEM:n työryhmän palkansaajapuolen edustajat ovat ottaneet esiin myös sen, että nollatyösopimuksen sitovuus saattaa tulla työntekijälle yllätyksenä, koska työaikaehdon merkitys ja sen sitovuus jäävät epäselviksi. Työnantaja on voinut kertoa töitä olevan tarjolla kokoaikaisesti ja kuitenkin työajan on työsopimuksessa sovittu vaihtelevan nollan ja 40 viikkotunnin välillä. Jos vielä suostumus lisätyön tekemiseen on työsopimuksen vakioehtona, voi työntekijä saada käsityksen, että kyseessä olisi tosiasiallisesti kokoaikainen työ.¹²¹

Työaikajärjestelyiden osalta keskeisin työväline on työvuoroluettelo, josta säädetään työaikalain 35 §:ssä. Lain mukaan jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen laissa tarkoitettujen lepoaikojen ajankohdat. Tämän lisäksi se on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen työvuoroluettelossa tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Siten erityisesti nollatyösopimuksella työskentelevien ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työtunnit olisi aina hyvä pyrkiä merkitsemään jonkinlaiseen listaan, josta kummallekin osapuolelle kävisi selväksi työajat.

Tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden osalta kutsu työhön saattaa tulla lyhyelläkin varoitusajalla, mutta jos etukäteen on tiedossa, että työvuoroja tulisi kutsun jälkeen esimerkiksi useampana päivänä, olisi työvuoroluetteloon merkityistä työtunneista hyötyä kummankin osapuolen näkökulmasta. Tällöin työntekijä tietäisi, että suostuttuaan työvuoroon, hän on sidottu tulemaan töihin, vaikka lähtökohtaisesti työntekijä olisi voinut kieltäytyä. Toisaalta työntekijällä olisi myös tieto siitä, että työtä tulisi olemaan useampana päivänä aina tiettyjen kellonaikojen välillä ja siten esimerkiksi muun

¹¹⁹ Koivuniemi, 2014.

¹²⁰ TEM raportteja 33/2013, s. 12.

¹²¹ TEM raportteja 33/2013, s. 11.

elämän suunnitteleminen voisi olla helpompaa. Työnantajan näkökulmasta taas olisi selvää, milloin työvoimaa on käytettävissä ja kuinka paljon.

Nollatyösopimuksia selvittäneen TEM:n työryhmän kuulemien ammattiliittojen asiantuntijoiden mukaan todellisuus on hieman erilainen. Työnantajat voivat nimittäin muuttaa työvuoroluetteloa liian kevyin perustein ja joskus jopa ilman todellista syytä. Toisinaan voi olla niin, että nollatyösopimuksella työskentelevien osalta ei ole lainkaan laadittu työvuoroluetteloita, mikä vaikuttaa osaltaan myös sairausajan palkkaan.¹²² Työaikalain 36 §:n mukaan työvuoroluettelon laatimisvelvollisuudesta on vain tietyissä poikkeustapauksissa mahdollista saada vapautus osittain tai kokonaan, jos työvuoroluettelon laatiminen on liian hankalaa. Poikkeusluvan myöntää aluehallintovirasto esimerkiksi palolaitoksille. Työnantaja ei siis itse saa ilman asianmukaista lupaa poiketa vaatimuksesta laatia työvuoroluetteloa.

4.4 Työaikaehdon vakiintuminen sopimuksen veroisen käytännön perusteella

Työsopimuksessa sovitun työaikaehdon sitovuutta osapuolten välillä voidaan arvioida tilanteessa, jossa työntekijän työsopimus on voimassa toistaiseksi ja työajaksi on sovittu esimerkiksi 0-30 tuntia viikossa, mutta työntekijä on kuitenkin pääsääntöisesti työskennellyt keskimääräisesti esimerkiksi 20 tuntia viikossa. Voiko työnantaja tällaisessa tilanteessa yhtäkkiä vähentää työntekijän työmäärän esimerkiksi 10 viikkotuntiin tai voisiko työntekijä vastaavasti kieltäytyä tarjotusta 20 tunnista ja todeta, ettei esimerkiksi opiskeluidensa takia ehdi työskentelemään enää niin paljoa. Tietyissä tilanteissa myös vakiintunut käytäntö voi saada työsuhteessa oikeuslähteen aseman¹²³.

Oikeudenkäymiskaaren 1 luvun 11 §:n mukaan maan tapa, jos se ei ole kohtuuton, olkoon myös tuomarin ohjeena silloin, kun säädettyä lakia ei ole. Maan tavalla tarkoitetaan yleisesti hyvin pitkään jatkunutta, yleisesti tunnettua vakiintunutta käytäntöä, jonka velvoittavuus on hiljaisesti hyväksytty. Tapa siis on tunnustettu erääksi yleiseksi oikeuslähteeksi ja sitä on pidetty eräin edellytyksin myös yhtenä työsuhteen oikeusnormina ja säännöstyskeinona.¹²⁴

¹²² TEM raportteja 33/2013, s. 13. Sairausajanpalkkoja käsitellään luvussa 5.4.

¹²³ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 82.

¹²⁴ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 82.

Työsuhteessa noudatettu vakiintunut käytäntö saattaa täydentää työsopimusta ja lisäksi se voi muuttaa tai syrjäyttää aikaisemmin sovitun nimenomaisen ehdon joko yksinään tai yhdessä esimerkiksi vilpittömän mielen suojan, kohtuusperiaatteen tai tasapuolisen kohtelun vaatimuksen kanssa¹²⁵. Pitkään työpaikalla noudatettu vakiintunut käytäntö saattaa muodostaa sopimuksen veroisen käytännön, jota voidaan yleisesti pitää yhtenä tapaoikeuden erityisryhmänä. Sopimuksen veroinen käytäntö kuitenkin eroaa tapaoikeudesta siten, että siihen liittyy nimensä mukaisesti sopimusoikeudellinen toteutuselementti ja siten kyseessä ei ole vain oikeudellisen normin noudattaminen. Se tarkoittaa myös sitä, että kun sopimuksen veroinen käytäntö on syntynyt, on sitä myös pelkkää tapaa vaikeampi muuttaa.¹²⁶ Tämä käy ilmi myös korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2010:93: perusteluista:

Tällaisissa tapauksissa sopimuposapuolten sitoutumistarkoitus ja sopimuksen syntyminen eivät ilmene osapuolten nimenomaisista tahdonilmaisista, vaan ne joudutaan päättelemään osapuolten tosiasiallisen toiminnan tai käyttäytymisen perusteella. Kysymys on tilanteesta, jollaisessa sopimuposapuolten voidaan yleisten sopimusoikeudellisten periaatteidenkin mukaan katsoa hiljaisesti hyväksyneen käytännön ja sitä kautta sitoutuneen siihen.

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että tapa voi tulla sitovaksi työsuhteen ehdoksi vain asioissa, joissa sopimus on sallittu. Siten myös työsopimuksen ehtojen osalta on täysin pätevää sanoa, että jokin ehto voi muodostua vakiintuneen käytännön perusteella. Tavan ja vakiintuneen käytännön oikeudelliselle sitovuudelle on kuitenkin asetettu edellytyksiä: käytännön on tullut kestää pitkähkön ajan, käytännön on oltava selvä ja yksiselitteinen, ja sitä on tullut noudattaa yleensä ilman huomattavia poikkeuksia sekä osapuolten on tullut noudattaa käytäntöä oikeudellisen velvollisuuden johdosta eli osapuolet ovat itse mieltäneet tavan sitovaksi oikeusohjeksi.¹²⁷

Tavan vakiintumiselle olennaisinta on ajan arviointi ja siten jätän muut edellytykset vakiintuneen tavan syntymiselle vähemmälle huomiolle. Jotta voidaan puhua vakiintuneesta käytännöstä, on sen tullut jatkua jonkin aikaa tai, kuten useissa tuomioistuinten ratkaisuisissa on painotettu, *pitkähkön aikaa*.¹²⁸ Kirjallisuudessa ei kuitenkaan ole kyetty selvittämään sitä, mitä oikeuskäytännössä tarkoitettu pitkähkö voisi tarkoittaa täsmällisesti ja ratkaisu on siten tehtävä aina tapauskohtaisesti. Yleisenä sääntönä, kuitenkin

¹²⁵ Tiitinen & Kröger 2008, s. 638. Ks. myös ratkaisun KKO 2010:93 perustelut.

¹²⁶ Kairinen 2009, s. 215.

¹²⁷ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 82.

¹²⁸ Tiitinen & Kröger 2008, s. 640.

eräin poikkeuksin, voidaan pitää sitä, että verraten lyhytaikainenkin käytäntö voi muodostua työsuhteessa sitovaksi, jos käytäntö on ollut jatkuvaa tai se ainakin toistuu lyhyin väliajoin työsuhteen kummankaan osapuolen esittämättä vastapuolelleen noudatetusta käytännöstä poikkeavia näkökantoja.¹²⁹

Seuraavista esimerkeistä voidaan kuitenkin huomata, että noudatetun käytännön vakiintumisella pitkäkhön ajan kuluessa voidaan tarkoittaa enemmän vuosia kuin kuukausia:

Tapauksessa KKO 1984 II 23 työnantaja oli lähes kolmen vuoden ajan maksanut työsuhteen perustuen eri työtehtäviin käyttämälleen työntekijälle kulloisenkin työn laadusta riippumatonta, työehtosopimukseen perustuvilla korotuksilla korotettua tuntipalkkaa, mutta viimeksi määräämänsä tehtävämuutoksen jälkeen olikin TES:een viitaten alentanut työntekijän uuden palkan lähes 30 % alemmaksi. KKO viittasi perusteluissaan mm. edullisemmuussääntöön ja siihen, että palkan määräytymisessä noudatettu menettely oli muodostunut sellaiseksi työnantajaa sitovaksi sopimuksen veroiseksi käytännöksi, jota ei saanut enää yksipuolisesti muuttaa.

Tapauksessa TT 1982–88 katsottiin, että viisi vuotta riitti kahden keskus-sairaalaliiton ATK-kirjoittajien työajan vakiintumiseen. Työsuhteen alusta työntekijät olivat noudattaneet toimistotyöaikaa, josta heidän kanssaan oli suullisesti sovittu sellaisten henkilöiden kanssa, joilla ei kuitenkaan ollut toimivaltaa tällaisen sopimuksen tekemiselle. Käytännön katsottiin kuitenkin vakiintuneen siksi, koska näin oli menetelty viiden vuoden ajan eivätkä työntekijöiden esimiehet olleet puuttuneet asiaan.

Kirjallisuudessa on mainittu lisäksi, että vakiintuneisuuden arviointiin yleisesti on oikeuskäytännössä vaikuttanut myös se, miten usein kyseistä ehtoa on sovellettu (viikoittain, kuukausittain tai vuosittain). Esimerkiksi työtuomioistuimen tuomiossa TT:1992–25 katsottiin, ettei kuuden kuukauden ajan jatkunutta viikkotyöaikaa voitu pitää vakiintuneena.¹³⁰ Siten tietyn viikkotyöajan vakiintumisen vakiintumiseen ei ehkä aina kulu vuosia, vaan kyse saattaa tilanteesta riippuen olla myös kuukausista, kuten edellä mainittu tapaus osoittaa.

Turun hovioikeus on ottanut tuomiossaan 24.10.2001 S 00/2783 kantaa työsuhteen ehtojen muodostumiseen vakiintuneen käytännön kautta. Tuomiosta käy ilmi, että työaikaa koskeva käytäntö voi muodostua työsuhteen ehdoksi vakiintumisen kautta:

Tapauksessa oli kyse työntekijästä, joka oli työskennellyt osa-aikaisessa työssä yli 18 vuotta. Työajan katsottiin vakiintuneen hänen työsuhteensa ehdoksi eikä työnantajalla ollut perusteltua syytä muuttaa työsuhteen ehto-

¹²⁹ Tiitinen & Kröger 2008, s. 641.

¹³⁰ Saarinen 2013, s. 187.

ja yksipuolisesti ja siten työntekijä ei ollut velvollinen vastaanottamaan kokopäivätyötä.

Työajan sitovuutta nollatyösopimuksissa ja erityisesti tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän osalta on käsitelty Vaasan hovioikeuden 15.12.2010 antamassa tuomiossa S 09/645, jossa kyseessä oli kutsutaan tarvittaessa työhön –ehdolla työskentelevän puhelinyhtymän työajan vakiintuminen:

Tapauksessa oli kyse työntekijä A:sta, joka oli työskennellyt puhelinyhtymäyhtiön palveluksessa 3.1.2005 lähtien aluksi määräaikaisella ja saman vuoden lopulla työsuhte oli muuttunut toistaiseksi voimassa olevaksi. Työsopimuksessa työaika oli määritelty sovittavaksi kunkin työhön kutsun yhteydessä. A:n työsuhteessa oli ollut eri vuosien aikana kaksi taukoa, joista ensimmäinen kesti keskimäärin kolme viikkoa ja toinen kaksi kuukautta. Työnantaja kuitenkin lakkasi tarjoamasta työtä A:lle 13.4.2007 ja A katsoi, että todellisuudessa hänen työajakseen oli vakiintunut 30 tuntia viikossa ja näin ollen työnantaja oli purkanut hänen työsuhteensa perusteettomasti.

A oli kutsuttu töihin aina kolmeksi viikoksi kerrallaan, jonka aikana hän oli työskennellyt viitenä päivänä viikossa, kuusi tuntia päivässä eli yhteensä 30 viikkotunnin edestä. Työkutsut olivat olleet säännöllisiä ja A:n työvuorot oli merkitty työvuorolistaan.

Käräjäoikeus ratkaisi asian työnantajan hyväksi ja katsoi, että asiassa oli todellisuudessa jäänyt näyttämättä, että A:n työaika olisi vakiintunut. Sen sijaan hovioikeuden mukaan työsuhteessa tosiasiallisesti noudatettu käytäntö merkitsi sitä, että A:n työajaksi oli vakiintunut kuusi tuntia päivässä viitenä päivänä viikossa. Hovioikeuden mukaan lisäksi se, että työntekijöiden oli pitänyt sopia lomien pitämisestä etukäteen, viittasi siihen, että työaika oli vakiintunut tietylle tasolle, eikä työajasta siten ollut sovittu erikseen kunkin työjakson alussa. A oli täten työskennellyt toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja pitkähkön käytännön perusteella hänen työajakseen oli vakiintunut kuusi tuntia päivässä, viitenä päivänä viikossa.

Vaasan hovioikeus siis katsoi A:n työajan vakiintumiseen tarvittavaksi *pitkähköksi ajaksi* keskimäärin kaksi ja puoli vuotta, mikä on huomattavasti vähemmän kuin esimerkiksi edellä mainitussa Turun hovioikeuden tuomiossa koskien osa-aikatyöntekijän työajan vakiintumista työsopimustyyppin näkökulmasta. Mielestäni on selvää, että A:n työskentelemä säännöllinen työaika, työvuorolistaan merkityt työajat sekä se, että lomien sopimisesta tuli sopia etukäteen puolsi sitä, että työsuhteen luonne ei pohjautunut ehtoon ”tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä”.

Tapaus VHO 15.12.2010 S 09/645 on myös hyvä esimerkki nollatyöntekijöiden ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsopimukseen liittyvästä tilanteesta, jossa

työnantaja haluaa jättää itsellensä tietyn turvan sen varalle, ettei työtä olekaan aina tarjolla ja voi siten olla tarjoamatta sitä. Tällaisessa tilanteessa työnantajan tarkoituksena kuitenkin on, että työntekijä pysyisi yrityksen käytettävissä, jos työtä ilmaantuisikin. Tapauksessa A:n työsuhteen aikana olleet tauot johtuivat työnantajan mukaan juuri siitä, ettei sellaista työtä ollut silloin tarjolla, jota A olisi osaamisen puolesta voinut tehdä. Työnantaja myös vetosi siihen, että vaikka työt sovittiin pääsääntöisesti aina kolmen viikon ajanjaksoksi, niin työtä saattoi joskus olla enemmänkin tarjolla riippuen asiakkaiden toimeksiannoista. Se ei työnantajan mukaan merkinnyt sitä, että ehto ”kutsutaan työhön tarvittaessa” olisi mitenkään muuttunut tai kumoutunut.

Helsingin hovioikeuden tuomiossa 22.12.2009 S 08/1023 on kyse tapauksesta, jossa parturi-kampaajana työskennellyt A oli haastanut työnantajansa oikeuteen, koska katsoi, että työsuhde ei sisältänyt ehtoa ”tarvittaessa työhön kutsuttava”, vaan oli tosiasiallisesti toistaiseksi voimassa oleva ja kokoaikainen. Toisaalta tapauksessa voidaan huomata myös piirteitä siitä, että työntekijä on työsopimuksella halunnut saada itselleen vakituisen työn, mutta toisaalta paljon joustovaraa työaikojen suhteen. Tapauksesta siis ilmenee, että myös työntekijällä voi olla tahto hyödyntää väljää työsopimusmallia oman vapautensa turvaamiseksi. Työntekijät saattavat haluta, että työtä olisi tarjolla myös tulevaisuudessa, mutta aina kuitenkin olisi mahdollisuus kieltäytyä, jos tarjottu työvuoro ei omiin aikatauluihin sopisikaan. Tämä on kuitenkin työnantajan direktio-oikeuden vastaista.

A:n työsuhde oli alkanut 3.2.2002 ja jatkunut lokakuuhun 2004 asti. Työsuhteen aikana oli tehty kaksi työsopimusta, joista ensimmäistä oli muutettu kahteen kertaan osapuolten välisin sopimuksin. A:n työsuhde oli perustunut määräaikaisiin, ns. ”ekstratyöntekijän”, sopimuksiin, joiden mukaan hänet kutsuttiin työhön erillisestä kutsusta. A:lla oli ollut oikeus tehdä samanaikaisesti töitä myös muille työnantajille ja kieltäytyä tarjotuista työvuoroista. A kuitenkin katsoi, että työsuhde oli toistaiseksi voimassa oleva, koska hän oli työskennellyt saman yhtiön eri liikkeissä ja tehnyt myös ylitöitä. Työnantaja kuitenkin lopetti työn tarjoamisen elokuussa 2004.

Työnantaja vetosi siihen, että A ei voinut työskennellä iltaisin ja viikonloppuisin, ja että työsopimus oli A:n omasta aloitteesta tehty ekstratyöntekijän sopimukseksi. Työnantajan mukaan A ei kyennyt tekemään normaaleja vuoroja ja halusi säilyttää oman vapautensa ja esimerkiksi matkustella halutessaan, ja että A:n määräaikaisesta työsopimusta oli A:n omasta toiveesta muutettu sen voimassaolon osalta.

Käräjäoikeus katsoi ratkaisussaan, että toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen voimassaoloa puolsi esimerkiksi A:n oma kertomus ja käsitys työsopimuksen luonteesta sekä kirjallisin todistein selvitetty vuonna 2004 tehtyjen työtuntien määrä. Toisaalta määräaikaisen ekstratyöntekijän työ-

sopimusta puolsi esimerkiksi se, että A:lla oli oikeus kieltäytyä tarjotuista työvuoroista ja se, että A oli allekirjoittanut sellaisen työsopimuksen. Käräjäoikeus totesi A:n työsuhteen määräaikaiseksi ekstratyöntekijän työsopimukseksi, mutta myös sen, että työsopimuksen luonteen takia A:lla oli ollut perusteltu syy odottaa, että työtä tarjotaan myös loppuvuonna 2004. Siten käräjäoikeus katsoi, että työnantaja oli päättänyt A:n työsuhteen perusteettomasti.

Hovioikeuden tuomiossa työsuhde katsottiin tosiasialliselta luonteeltaan toistaiseksi voimassa olevaksi tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työsopimukseksi. Hovioikeuden mukaan toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta puolsi esimerkiksi se, että A oli itse käsittänyt työsuhteen luonteen sellaiseksi ja oli jäänyt näyttämättä, että työsopimus olisi hänen aloitteestaan laadittu määräaikaiseksi.

Sekä käräjäoikeus ja hovioikeus olivat yhtä mieltä siitä, että oli myös jäänyt näyttämättä, että A olisi siinä määrin kieltäytynyt työvuoroista tai ollut työnantajan tavoittamattomissa siten, että työnantajalla olisi ollut TSL 8 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettu purkuperuste.

Mielenkiintoinen seikka kummassakin edellä mainitussa tapauksessa on se, että käräjäoikeus ja hovioikeus ovat osin päätyneet eri ratkaisuihin esimerkiksi työsuhteiden jatkuvuuden osalta. Kummassakin tapauksessa on kuitenkin kyse siitä, voiko tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työaika vakiintua pitkään noudatettujen työaikakäytäntöjen perusteella. Edellä on mainittu, että käytännön on tullut kestää pitkähkön ajan, käytännön on oltava selvä ja yksiselitteinen, ja sitä on tullut noudattaa yleensä ilman huomattavia poikkeuksia sekä se, että osapuolten on tullut noudattaa käytäntöä oikeudellisen velvollisuuden johdosta eli osapuolet ovat itse mieltäneet tavan sitovaksi oikeusohjeeksi.

Sekä Vaasan että Helsingin hovioikeuden tapauksissa yhteistä on ongelma siitä, että osapuolten näkemykset sopimuksen sisällöstä ovat erilaiset tai he ovat ymmärtäneet sopimuksen eri tavoin. Oikeuden ratkaisuissa erityistä merkitystä on annettu esimerkiksi sille, minkälainen käsitys työntekijällä on ollut oman työsuhteensa laadusta ja sille, että oliko työaika tosiasiallisesti vakiintunut tietylle tasolle vai ei. Tosin esimerkiksi puhelinmyyjää koskeneen asian osalta käräjäoikeus ja hovioikeus tulkitsivat asian eri tavalla. Sille, että osapuolet ovat itse mieltäneet tavan sitovaksi oikeusohjeeksi, ei niinkään annettu painoarvoa. Kummassakaan tapauksessa työnantaja ei pitänyt noudatettua käytäntöä sitovana.

Vaikka työajasta määrääminen kuuluu vahvasti työnantajan direktio-oikeuden alaisuuteen, niin esimerkiksi ratkaisussa VHO 15.12.2010 S 09/645 ekstrana työskennelleen puhelinmyyjän työajan katsottiin vakiintuneen 30 viikkotunnin tasolle, eikä työnantajalla ollut direktio-oikeutensa nojalla mahdollisuutta muuttaa työntekijälle tarjoamansa työn määrää, koska muutos vaikutti työsuhteen sisältöön olennaisesti¹³¹.

Tuomiot selventävät kuitenkin hyvin sitä, että epätyypillisessä työsuhteessa työskentelevien työaika voi vakiintua jollekin tietylle tasolle, mutta koska jokainen työsuhde ja työsuhteessa vallitsevat olosuhteet ovat erilaisia, on jokainen tapaus arvioitava erikseen. Tuomiossa HHO 22.12.2009 S 08/1023 mielenkiintoista on myös se, että vaikka työntekijä selkeästi yritti hyötyä työsuhteen olosuhteista ja yritti asettaa itsensä parempaan asemaan työnantajaa nähden niin silti hovioikeuden antama tuomio oli hänen hyväkseen. Tapauksesta oli kuitenkin selkeästi havaittavissa, että työntekijä halusi, että työtä tarjotaan, mutta kuitenkin hänen ehdoillaan. Tämä kuvastaa hyvin sitä työläinsäädännön peruseriaa, jonka mukaan työntekijää työsuhteen heikompana osapuolena suojellaan lainsäädännön tasolta ja tässä tapauksessa myös tuomioistuimen ratkaisun osalta.

Jälkeenpäin voi pohtia, oliko Helsingin hovioikeuden ratkaisu täysin oikeudenmukainen. Työntekijä, jolla on oikeus kieltäytyä tarjotusta työstä ja esteitä työskennellä iltaisin ja viikonloppuisin, jolloin oletettavasti parturikampaamoissa on ruuhkaisinta, on työnantajan kannalta erittäin vaikea hyödyntää. Työnantaja tarvitsee työntekijöitä silloin, kun työtä on tarjolla ja jos työntekijä aina kieltäytyy tarjotusta työstä ja tämän lisäksi häntä on muutenkin hankala saada paikalle, niin onko sellaista työntekijää kannattavaa pitää vakituisena työntekijänä? Pääsääntöisesti kuitenkin työntekijän tulisi olla työnantajan käytettävissä sellaisina aikoina, jolloin työtä on tarjolla. Lisäksi työnantajalla tulisi direktio-oikeutensa nojalla olla oikeus määrätä työajasta, mutta tässä tapauksessa tilanne vaikutti päinvastaiselta. Kaikesta huolimatta hovioikeus kuitenkin katsoi, että työnantaja oli päättänyt parturi-kampaajana työskennelleen työntekijän työsuhteen perusteettomasti, eikä korkein oikeus myöntänyt valituslupaa.

Haastatteleman kauppa-alan työsuhtepäällikön mielestä työaika voi vakiintua, jos työntekijä on esimerkiksi vuoden työskennellyt joka viikko 25 tuntia. Jos työvoiman tarve

¹³¹ Ks. Engblom 2002, s. 82.

voidaan osoittaa pysyväksi, tulisi myös työsopimus tehdä todellisuutta vastaavaksi. Esimerkiksi tilanteessa, jossa nollatyöntekijä olisi pitkään työskennellyt esimerkiksi 25 tuntia tai 30 tuntia viikossa, tulisi työnantajalla olla erityisen hyvät perustelut, miksi työaika jatkettaisiin edelleen sellaisella työaikaehdolla, jossa alarajaksi on sovittu 0 tuntia viikossa tai ehdolla, jossa työntekijä kutsutaan tarvittaessa työhön. Myös haastattelemani työnantajaedustaja katsoo, että tämän tyyppiset tilanteet on kuitenkin arvioitava aina tapauskohtaisesti työsuhteessa vallinneiden olosuhteiden perusteella.¹³²

4.5 Työaikaehdon muuttaminen

Työsuhte on yleisesti ottaen luonteeltaan vaihteleva ja usein pitkäkestoinen sopimussuhde ja on mahdollista, että työsuhteen alussa sovitut ehdot muuttuvat työsuhteen aikana, joko jonkin ulkopuolisen seikan johdosta tai osapuolten toiminnan vuoksi¹³³. Eri-tyisesti nollatyösopimusten osalta työsuhte voi työaikojen osalta olla hyvinkin vaihteleva. Joskus työtä saattaa olla tarjolla vaihteluvälin ylärajalla pitkäänkin, kunnes hetkellisen kysynnän laskiessa työn tarjoaminen vähenee. Joku toinen nollatyösopimuksella työskentelevä saattaa tehdä jokseenkin säännöllistä työaika, kun taas toisen työajat ovat hyvinkin epäsäännölliset. Myös tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät työskentelevät usein sisällöltään erilaisissa työsuhteissa työajan osalta, vaikka kyseessä on nimellisesti sama työsopimustyyppi. Kaikesta huolimatta jokaisessa yksittäisessä työsuhteessa työsopimusta voidaan pitää erittäin tärkeänä työsuhteen ehtojen määräytymiskeinona, oli ehdoista sovittu miten väljästi tahansa¹³⁴.

Työsuhteen ehtojen muuttaminen joko sopimalla tai yksipuoleisesti liittyy olennaisesti siihen, että sopimussuhteen osapuolten tietoisuus olemassa olevan työsopimuksen ehdoista on selvä. Jos osapuolet eivät tunne tai ymmärrä työsopimuksessa sovittujen ehtojen sisältöä, heidän on erittäin vaikea arvioida muutosten vaikutuksia, perusteita ja lainmukaisuutta.¹³⁵ Nollatyösopimuksen ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden osalta on usein niin, että työsuhteen osapuolten tarkoitusperä työsopimusta solmittaessa jää epäselväksi tai ainakaan se ei välttämättä ole yhteinen. Työnantaja saattaa ymmärtää, että työntekijä etsii työtä vain silloin tällöin tehtäväksi ja työntekijä puoles-

¹³² Perustuu työnantajaedustajan haastatteluun 2.4.2014.

¹³³ Engblom 2002, s. 80.

¹³⁴ Engblom 2002, s. 80.

¹³⁵ Engblom 2002, s. 80.

taan saattaa olettaa, että työtä on tarjolla enemmänkin. Myöhemmin saattaa tulla riitaa siitä, että työnantaja ei tarjoakaan työtä niin usein, kuin työntekijä on olettanut ja työntekijä saattaa kokea, että työaikaehto on työnantajan toimesta muuttunut. Toisaalta työnantajalla saattaa olla myös sellainen käsitys työsuhteen luonteesta, erityisesti tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden osalta, että työtä voi lakata tarjoamasta koska tahansa, jos työntekijälle ei enää ole tarvetta.

Työnantajan oikeus muuttaa yksipuolisesti työsuhteen ehtoa silloin, kun se ei vaikuta olennaisesti työsuhteen sisältöön, perustuu työnantajan direktio-oikeuteen. Työnantajalla on direktio-oikeutensa nojalla oikeus antaa työmenetelmiä, työn sujuvuutta ja työn suorittamisen yksityiskohtia koskevia määräyksiä ja myös muuttaa työaika, jos työajasta ei ole erikseen sovittu tai muutos ei ole olennainen. Työnantaja ei voi kuitenkaan pätevästi antaa lain tai hyvän tavan vastaisia määräyksiä. Muutenkin direktio-oikeutta käyttäessään, työnantaja on velvollinen ottamaan huomioon työntekijöiden edut ja kohtelemaan heitä tasapuolisesti sekä edistämään työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Oikeuskirjallisuudessa on lisäksi katsottu, että työnantajan oikeutta muuttaa työsuhteen ehtoja on arvioitava myös lojaaliusvelvoitteen näkökulmasta.¹³⁶

Työaika koskevaa yksipuolista muutosta voidaan joutua arvioimaan myös työsopimuksen päättämistoimenpiteenä. Jos työnantaja jättää tarjoamatta työntekijälle sopimuksen mukaista työtä, voidaan työnantajan katsoa purkaneen työsopimuksen. Tästä oli kyse esimerkiksi Vaasan hovioikeuden 15.12.2010 antamassa tuomiossa S 09/645. Tapauksessa arvioitiin tarvittaessa työhön kutsuttavan puhelinmyyjän työajan vakiintumisesta ja sitä oliko työnantajalla ollut oikeus yhtäkkiä lopettaa työn tarjoaminen ja siten muuttaa työaikaehto. Hovioikeus katsoi, että tietylle tasolle vakiintunutta työaika ei enää voinut yksipuolisesti työnantajan toimesta muuttaa ja työnantaja oli päättänyt työntekijän työsuhteen perusteettomasti.

Joissakin työehtosopimuksissa on myös otettu kantaa nollatyösopimuksella työvoimareservinä työskentelevien työsuhteiden työaikamuutoksiin tilanteessa, jossa työaika ei vielä ole vakiintunut. Esimerkiksi vartiointialan työehtosopimukseen on kirjattu tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden osalta, että jos työnantaja ei ole kolmeen jaksoon tarjonnut työtä, työntekijän työsopimus päättyy, ellei toisin ole sovittu¹³⁷.

¹³⁶ Engblom 2002, s. 83. Ks. myös Tiitinen & Kröger 2008, s. 677.

¹³⁷ Vartiointialan TES 1.2.2011–31.5.2014, s. 2.

Työnantajalla on oikeus yksipuolisesti muuttaa työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia ehtoja vain silloin, jos on olemassa työsopimuslain 7 luvun mukainen henkilöstä johtuva irtisanomisperuste tai kollektiivinen eli taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste (TSL 7:1-3). Arvioitaessa työaikaan koskevan työsuhteen ehdon olennaisuutta, on huomioitava sekä muutoksen vaikutukset työntekijälle että työnantajan tarve muutoksen toteuttamiseen. Muutos ei saa olla kohtuuton ja sen tulee perustua asiallisiin syihin.¹³⁸ Siten esimerkiksi nollatyöntekijöiden ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden kohdalla voisi oikeuskäytännönkin perusteella sanoa, ettei ainakaan jo tietylle tasolle vakiintunut työaika ole enää yksipuolisesti muutettavissa työntekijän kannalta epäedullisempaan suuntaan. Sen sijaan työsuhteen kestäessä pienet työaikamuutokset, esimerkiksi tasoittumisjärjestelmän puitteissa, olisivat sallittuja¹³⁹.

Ainoa laintasoinen säännös, jossa sallitaan työnantajalle oikeus muuttaa työsuhteen ehtoa pysyvästi pelkällä määräyksellään, on työsopimuslain 7 luvun 11 §:ssä. Sen mukaan työnantaja saa yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi TSL 7:3 §:ssä tarkoitetulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen. Työnantaja saa siis yksipuolisesti lyhentää työaikaan vain taloudellisin ja tuotannollisin perustein. Tällöin työntekijän työsopimuksen mukainen työ tulee olla vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.¹⁴⁰

Työsopimuksen ehdon muuttamista koskevassa yksipuolisessa ilmoituksessa työnantaja voi asettaa määräajan, jonka kuluessa työntekijän tulee vastata uutta sopimusta koskevaan tarjoukseen. Työntekijä voi hyväksyä muutoksen sellaisenaan tai työntekijä voi kieltäytyä hyväksymästä sitä. Työntekijän kieltäytyessä työnantaja voi peruuttaa muutostarjouksensa ja työsuhdetta voidaan jatkaa entisin ehdoin. Jos työnantaja ei peruuta muutostarjoustaan, päättyy työsopimus työnantajan suorittamaan irtisanomiseen tai purkamiseen siitä riippuen, kummasta perusteesta tarjouksessa on kysymys. Tällöin työntekijä voi riitauttaa työsuhteensa päättämisen ja saada mahdollisesti korvausta laittomasta työsuhteen päättämisestä. Työntekijä voi myös hyväksyä työnantajan tarjouksen ehdollisesti jatkamalla työtä uusilla ehdoilla.¹⁴¹ Nollatyösopimusten osalta kyseessä on usein työaikaehdon radikaali muuttaminen siten, että työnantaja ei tarjoa työtä enää ollenkaan. Tällöin työntekijälle ei usein jää muuta vaihtoehtoa kuin kieltäytyä hyväksymästä sitä ja riitauttaa asia.

¹³⁸ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 470.

¹³⁹ Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002, s. 471.

¹⁴⁰ Tiitinen & Kröger 2008, s. 679.

¹⁴¹ Saarinen 2013, s. 1135.

5 POHDINTA

Julkisuudessa on keskusteltu työsopimuksista, jossa työaikaehdoksi on sovittu 0-40 tuntia viikossa. Useat tahot ovat kritisoineet tämän tyyppisiä työsopimuksia ja jopa vaatineet niiden kieltämistä kokonaan. Kritisointi on kohdistunut pääasiassa siihen, että nollatyösopimuksissa työntekijä on sitoutunut työnantajaan, mutta ei tiedä, missä määrin työnantaja on sitoutunut häneen.¹⁴² Kysymyksessä on siis epäselvyys siitä, miten nollatyösopimuksissa väljästi sovittu työaikaehto sitoo sopimussuhteen osapuolia. Toisaalta ongelmallista näissä sopimuksissa on ollut myös se, että niiden määritelmät ovat esimerkiksi työntekijöille ja jopa oikeudellisen alan asiantuntijoille varsin epäselviä. Työntekijät eivät välttämättä ymmärrä tällaista sopimusta solmiessaan, mihin he käytännössä sitoutuvat¹⁴³.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää, mitä termit nollatyösopimus ja tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä käytännössä tarkoittavat. Lisäksi tavoitteena oli arvioida työsopimuksessa sovitun työaikaehdon sitovuutta sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. Työlainsäädännössä ei ole erityisiä nollatyösopimuksia koskevia säännöksiä, minkä vuoksi olen pyrkinyt selvittämään niitä yleisten säännösten avulla. Oikeuskirjallisuudessa ei ole juurikaan käsitelty nollatyösopimuksia, mutta joissakin teoksissa esimerkiksi tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä on sivuttu lähinnä pintapuolisesti. Myös oikeuskäytäntö nollatyösopimuksien ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden osalta on vähäistä. Yksi keskeisimpiä lähteitä työssäni oli työ- ja elinkeinoministeriön nollatyösopimukseen liittyvä työoikeudellinen selvitys. Palkansaajapuolen ja työnantajapuolen asiantuntijahaastatteluista saamieni lausuntojen lisäksi myös haastattelun lomassa käydyillä keskusteluilla oli suuri painoarvo esimerkiksi tiedonhankinnassa. Työntekijä- ja työnantajahaastattelut antoivat aiheen selvittämiseen käytännön työelämän näkökulmaa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli aluksi selvittää epätyypillisiin työsuhteisiin keskeisesti liittyviä käsitteitä nollatyösopimus ja tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä, joilla usein saatetaan tarkoittaa samaa asiaa, vaikka kyseessä onkin toisistaan eroavat työso-

¹⁴² SEL:n liittovaltuusto: Nollatyösopimukset kiellettävä lailla, 31.5.2013.

JHL: Nollatyösopimukset kiellettävä, 29.5.2013

¹⁴³ Perustuu työntekijähaastatteluun 27.2.2014.

pimustyyppit. Voisi sanoa, että yleisesti termillä *nollatyösopimukset* tarkoitetaan sellaisia epätyypillisiä työsuhteita, joissa vähimmäistyöajasta ei ole sovittu. Termi tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä on enemmänkin alakäsite, ja toisaalta se voidaan myös mieltää yhdeksi nollatyösopimukseen liittyväksi työskentelymuodoksi. Tarvittaessa työhön kutsuttavalla työntekijällä tarkoitetaan nimensä mukaisesti sitä, että työntekijä kutsutaan työhön työnantajan tarpeiden mukaan. Työntekijä on siis ns. työvoimareservinä sen varalle, ettei esimerkiksi vakituista henkilökuntaa ole saatavilla. Nimenomaiselle nollatyösopimukselle tai nollasopimukselle tyypillistä on, että työajan on sovittu vaihtelevan nollan ja X-tuntimäärän, esimerkiksi 40 tunnin, välillä.

Koska nollatyösopimuksissa työajasta ja työnteosta on voitu sopia usealla eri tavalla, voi niiden osalta olla vaikea määritellä, minkälainen työ sopimustyyppi kulloinkin on kyseessä. Työn tavoitteena oli myös selvittää, minkälaisia työ sopimustyyppisiä nollatyösopimukset ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työ sopimukset ovat niiden jatkuvuuden ja työajan näkökulmista.

Yhteenvedona voi todeta, että nollatyösopimusten osalta kyseessä voi olla sekä toistaiseksi voimassa oleva että määräaikainen työsuhte. Kyseessä voi olla myös sekä koko-aikainen että osa-aikainen työskentelymuoto, vaikkakin suurin osa nollatyösopimuksella työskentelevistä onkin kertonut tekevänsä osa-aikaista työtä¹⁴⁴. Sellaisen nollatyösopimuksen osalta, jossa työajan on sovittu vaihtelevan nollan ja 40 viikkotunnin välillä, työajan jatkuvuuden arviointi toistaiseksi voimassa olevan ja määräaikaisen työ sopimuksen välillä ei ole niin vaikeaa kuin tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työ sopimuksen osalta. Nimenomaisessa nollatyösopimuksessa sovittu vaihteleva työaika on kuitenkin luonteeltaan samantyyppinen kuin minkä tahansa osa-aikaisen työntekijän, jonka työaika on sovittu vaihtelevan tiettyjen tuntimäärien rajoissa. Lähtökohtaisesti tämäntyyppistä sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana, ellei työnantajalla ole lain tarkoittamaa perusteltua syytä määräaikaisen työ sopimuksen tekemiselle (TSL 1:3).

Sen sijaan tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden osalta kyseessä voi olla sekä määräaikainen että toistaiseksi voimassa oleva työsuhte tai työsuhte voi sisältää seka muotoisia piirteitä, kuten esimerkiksi tuomio KKO 1995:159 osoitti. Tapauksessa työ-

¹⁴⁴ Ks. luku 3.2 Koko-aikainen vai osa-aikainen työ sopimus?

suhteiden määräaikaaisuutta puolsi erityisesti, että työntekijöillä oli ollut oikeus kieltäytyä heille tarjotuista työvuoroista ja he olivat saaneet työskennellä myös muiden työnantajien palveluksessa. Vaikka palkanmaksu oli tapahtunut säännöllisin väliajoin, työsuhteita ei pelkästään sen perusteella voitu pitää toistaiseksi voimassa olevina. Myös työoikeudellisessa kirjallisuudessa on otettu kantaa siihen, että jos tarvittaessa työhön kutsuttavalla työntekijällä on oikeus kieltäytyä tarjotuista työvuoroista ja tehdä muuta työtä jopa kilpailevillekin työnantajille, voi se omalta osaltaan viitata työsuhteen määräaikaaisuuteen.

Joskus työnantajalla voi olla todellinen tarve palkata tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä määräaikaaiseen työsuhteeseen. Tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi silloin, kun kysyntä on vielä vakiintumatonta. Jos kuitenkin työntekijä kutsutaan työhön säännöllisesti ilman pitkiä taukoja, voi tilanne osoittaa työnantajan työvoiman tarpeen pysyväksi ja tällöin työsuhde on katsottava toistaiseksi voimassa olevaksi. Eri asia on kuitenkin silloin, jos määräaikainen työsuhde on tehty työntekijän omasta pyynnöstä. Työsuhteen jatkuvuuden arviointi perustuu tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden osalta kuitenkin aina tosiasiallisesti työsuhteessa vallinneisiin olosuhteisiin ja jokainen tapaus on arvioitava erikseen.

Nollatyösopimuksissa, joissa työajan ylärajaksi on sovittu 40 viikkotuntia, työsuhteen kokoaikaaisuutta voidaan arvioida vasta toteutuneiden tuntien perusteella. Jos taas sopimuksessa ylärajaksi on sovittu vähemmän kuin alalla työskentelevän kokoaikaisen työntekijän, voidaan työsopimusta pitää osa-aikaisena. Määrittely kokoaikaisen ja osa-aikaisen työsuhteen välillä on tärkeää esimerkiksi työnantajan lisätyön tarjoamisvelvollisuuden näkökulmasta.

Työnantajan lisätyön tarjoamisvelvollisuus ja työntekijän suostuminen lisätyöhön liittyy keskeisesti työsopimuksessa väljästi sovitun työaikaehdon sitovuuden arviointiin osapuolten välillä. Työnantajalla on velvollisuus tarjota osa-aikaisille työntekijöilleen lisätyötä silloin, kun työnantajan tulee tarve lisätä työntekijöitään. Jos nollatyösopimuksella työskentelevä työntekijä on antanut nimenomaisen suostumuksensa lisätyöhön, voidaan hänen kieltäytymisoikeutta tarjotusta työstä arvioida myös tähän nojaten. Lisätyöhön suostumuksensa antaneen työntekijän on katsottu voivan vaikeammin kieltäytyä tarjotusta työstä kuin sellaisen työntekijän, joka ei nimenomaista suostumustaan ole antanut. Tarvittaessa työhön kutsuttavalla määräaikaisella työntekijällä on oikeus lisätyöhön

silloin, kun lisätyön tarjoaminen ajoittuu ajanjaksolle, jolloin työsuhde on voimassa. Esimerkiksi Helsingin hovioikeuden tapauksessa 9.1.1995 S 94/1643 oli kyse työntekijästä, jonka työsuhde ei ollut osa-aikainen eikä myöskään jatkuva siten, että se olisi ollut purettavissa tai irtisanottavissa. Tällöin työnantaja ei ollut velvollinen tarjoamaan lisätyötä.

Lisätyön tarjoamisvelvollisuuden näkökulmasta työnantajan on mielestäni tarjottava nollatyöntekijälle työtä työsopimuksessa sovittuun ylärajaan asti silloin, kun työnantajalla on todellinen tarve lisätä työvoimansa määrää. Eri asia tietysti on, jos kyseessä on enemmänkin työntekijöiden määrän lisäämisen tarve kuin työn lisääntyminen, tällöin työnantaja ei voi muuta kuin palkata uutta työvoimaa vanhan työvoiman tilalle, jos esimerkiksi jo olemassa olevat työntekijät eivät vähäisen lukumääränsä vuoksi suoriudu työtehtävistä. Vastavuoroisesti jos työntekijä on työsopimuksessaan suostunut työskentelemään esimerkiksi nollan ja 30 viikkotunnin välillä, sitoo se myös yhtälailla työntekijää ottamaan työnantajan tarjoaman työn vastaan aina vaihteluvälin ylärajalle asti. Tietysti työntekijän sairastumisen tai esimerkiksi hautajaisten takia työntekijä ei välttämättä pysty tekemään kaikkia tarjottuja työvuoroja, mutta tällaiset tilanteet eivät mielestäni vastaa työstä kieltäytymistä, vaan ovat tavanomaisia työelämässä tapahtuvia asioita.

Työstä kieltäytymistä on oleellista pohtia erityisesti toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevien tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden osalta, koska usein tällaisilla työntekijöillä on jo työsopimuksessa sovittu oikeus siihen. Joissakin työehtosopimuksissa on sovittu siitä, että tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä voi pitää työsopimusta purkautuneena, jos työnantaja ei tarjoa tietyn ajanjakson kuluessa työtä. Tästä näkökulmasta myös työnantajalla tulisi olla yhtälailla oikeus purkaa työsuhde, jos työntekijä kieltäytyy työstä jatkuvasti kerta toisensa jälkeen. Myös työ- ja elinkeinoministeriön nollatyösopimuksia selvittänyt työryhmä katsoi, että tiukimmin työntekijän jatkuva työstä kieltäytyminen voi muodostaa työnantajalle oikeuden purkaa työsopimus¹⁴⁵. Tällaiset tilanteet tulisi tietysti arvioida aina tapauskohtaisesti arvioiden esimerkiksi sitä, miksi työntekijä ei ole voinut ottaa tarjottua työtä vastaan ja kuinka usein niin on tapahtunut.

¹⁴⁵ TEM raportteja 33/2013, s. 11.

Nollatyösopimuksissa sovitun työaikaehdon sitovuuden arvioinnissa on tärkeä huomioi-
da myös se, onko työntekijän tekemä työaika ehtinyt vakiintua jollekin tietylle tasolle.
Käsittelin työssäni Vaasan hovioikeuden ja Helsingin hovioikeuden tuomioita, jotka
koskivat tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työajan vakiintumista ja niiden pe-
rusteella voidaan sanoa, että ainakin tällaisen työntekijän työaika voi vakiintua työsuh-
teen ehdoksi. Tapauksissa työnantaja oli lakannut tarjoamasta työntekijälle työtä ja ho-
vioikeudet katsoivat työnantajan purkaneen työsuhteen perusteettomasti, koska työsuh-
teeseen oli muodostunut työsuhteessa vallinneiden olosuhteiden ja pitkään jatkuneen
käytännön perusteella sellainen vakiintunut työaika, jota työnantaja ei voinut enää yksi-
puolisesti muuttaa edes direktio-oikeutensa nojalla.

Oikeustapaukset osoittavat myös sen, ettei tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän
asema työnantajaan nähden ainakaan työajan vakiintumisen osalta ole niin heikko kuin
esimerkiksi julkisuuden keskusteluissa on annettu ymmärtää. Siten pitkään jatkuneen
käytännön perusteella sopimuksen ehdoksi vakiintuneen työajan tulisi mielestäni yhtä-
lailla sitoa myös työntekijää sopimussuhteen toisena osapuolena sopimukset on pidettä-
vä (*pacta sunt servanda*) –periaatteen näkökulmasta.

Nollatyösopimusten ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsopimusten
osalta olisi ensiarvoisen tärkeää selvittää sopimusta laadittaessa osapuolten tavoitteet ja
sopia niistä kirjallisesti työsopimuksessa. Työsopimusta ei ole säädetty määrämuotoi-
seksi, vaan se on vapaamuotoinen sopimus, jossa osapuolet voivat sopia työnteon kes-
keisistä ehdoista. Siten esimerkiksi työajan osalta olisi mahdollista sopia yksityiskohtai-
semmin. Toinen erityisen tärkeä asiakirja nollatyösopimusten osalta on työvuoroluette-
lo. Mielestäni kaikki työvuorot tulisi merkitä työvuoroluetteloon heti, kun ne ovat tul-
leet tietoon. Tällöin työntekijä tietäisi, kuinka paljon työtunteja on luvassa ja työnanta-
jalla olisi selvyys siitä, milloin työntekijät ovat käytettävissä. Työvuoroluettelolla on
myös keskeinen asema työvuoroista syntyneiden riitatilanteiden ratkaisemisessa.

Nollatyösopimuksella työskentelevän työntekijän velvollisuudesta ottaa vastaan työnan-
tajan tarjoamaa työtä on erilaisia näkemyksiä eikä työlainsäädännössä ei ole asiasta ni-
menomaisia säännöksiä. Työ- ja elinkeinoministeriön kolmikantaisessa työryhmässä
olla on valmistelemassa työaikalakiin muutoksia nollatyösopimuksilla työskentelevien
työntekijöiden oikeusaseman selkiyttämiseksi. Työaikalakiin tehtävillä muutoksilla olisi
tarkoitus täsmentää nollatyösopimuksella työskentelevän työntekijän oikeutta kieltäytyä

tarjotuista työtunneista ja korostaa etukäteen laadittavan työvuoroluettelon merkitystä. Lainsäädäntöhankkeen olisi tarkoitus valmistua keväällä 2014, mutta asiasta vastaavan hallintoneuvos Susanna Siitosen mukaan hanke on vaikeuksissa työryhmässä vallinneiden erimielisyyksien takia.

Lisätyöhön suostumuksensa antaneen työntekijän oikeudesta kieltäytyä lisätyöstä perustellulla henkilökohtaisella syyllä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä on säädetty voimassaolevan työaikalain 18.2 §:ssä. Lain perusteluissa on mainittu, että perustellulla henkilökohtaisella syyllä voidaan pitää esimerkiksi opiskelun osalta valmistautumista ja osallistumista tenttiin, lastenhoitojärjestelyitä, terveydellisiä syitä, hautajaisia tai esimerkiksi matkoja, joita ei voida kustannuksia aiheuttamatta enää peruuttaa. Mielestäni lainsäädäntöhankkeen suunnittelussa tulisi ottaa voimassaolevan työaikalain 18.2 §:n perustelut huomioon, ja pohtia nollatyösopimuksella työskentelevän oikeutta kieltäytyä työstä juuri tällaisista näkökulmista. Mielestäni erityisesti terveydelliset syyt tulisi hyväksyä kieltäytymisen perusteena. Toisaalta opiskelijatyöntekijöiden osalta olen sitä mieltä, että heillä on velvollisuus myötävaikuttaa työnantajan työaikajärjestelyihin kertomalla hyvissä ajoin esimerkiksi lukujärjestyksensä ja tenttiaikataulut, joilla saattaa olla merkitystä heidän käytettävyyteensä työpaikalla.

Epätyypillisten työsuhteiden lisääntyessä uskon, että myös lainsäädäntöhanke saadaan ennemmin tai myöhemmin valmiiksi ja näihin työsopimuksiin liittyvät ongelmat työajan sitovuuden osalta saattavat sen myötä vähentyä tai ainakin niiden ratkaiseminen helpottua. Lisäksi näissä epätyypillisissä työsuhteissa osapuolten välinen lojaalius ja ennen kaikkea joustaminen puolin ja toisin voi vähentää ongelmia huomattavasti. Työsuhteen osapuolten olisi tärkeä ymmärtää, että hyvin toimiva joustavaluontoinen työsuhde vaatii kummankin osapuolen panoksen ja vastapuolen tarpeiden huomioon ottamisen.

LÄHTEET

Kirjallisuus

Engblom, M. 2002. Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Helsinki: WSOY Lakitieto

EWCO 2010: Flexible forms of work 'very atypical' contractual arrangements.

Bruun, N. & Von Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.

Kairinen, M. 2009. Työoikeus perusteineen. Raisio: Kirjapaino Uusi Aura Oy.

Kairinen M., Koskinen S., Nieminen K., Valkonen M. 2002. Työoikeus. Oikeuden perusteokset. Helsinki: Wsoy Lakitieto.

Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja V. & Valkonen M. 2006. Työoikeus. Helsinki: WSOYpro.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2009. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Edita Prima Oy.

Moilanen, J. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki: Talentum Media Oy.

Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2007. Työsopimuslaki. Juva: WS Bookwell Oy.

Saarinen, M. 2003. Työsuhdeasioiden käsikirja. Helsinki: Edita.

Saarinen, M. 2005. Pätkätyöt: Työnantajan ja palkansaajan opas. Helsinki: Edita.

Saarinen, M. 2011. Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki: Talentum Media Oy."

Saarinen, M. 2013. Työsuhdeasioiden käsikirja. Helsinki: Edita.

Saarnilehto, A., Annola, V., Hemmo, M., Karhu, J., Kartio, L., Tammi-Salminen, E., Tolonen, J., Tuomisto, J. & Viljanen, M. 2012. Varallisuus oikeus. Oikeuden perusteokset. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Tiitinen & Kröger. 2008. Työsopimusoikeus. Helsinki: Talentum Media Oy.

Äimälä M., Nyyssölä, M. & Åström, J. 1998. Työoikeus, yritys. Päivitetty 10.1.2014. Helsinki: Sanoma Pro Oy

Saatavissa: <http://fokus.sanomapro.fi/juridiikkafokus>

Virallisaineisto

Euroopan parlamentin päätöslauselma epävarmassa asemassa olevista naistyöntekijöistä. 19.10.2010.(2010/2018(INI)).

HE 34/1996 Hallituksen esitys Eduskunnalle työaikalaiksi ja laiksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta

HE 157/2000 Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 125/2007 Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 13 luvun 11 §:n sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta

ILO: Part-Time work convention, No. 175. June, 1994.

TEM:n julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 6/2013. TEM:n julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 6/2013. 13.2.2013.

TEM raportteja 33/2013. Nollatyösopimukset – työoikeudellinen selvitys. Työelämä- ja markkinaosasto. 10.9.2013.

Työehtosopimukset:

Kaupan TES 1.4.2012–30.4.2014

Vartiointialan TES 1.2.2011–31.5.2014

Viestinvälitys- ja logistiikka-alan TES 1.11.2013-31.10.2014

Rahankäsittelypalvelut-alan TES 1.12.2014–31.10.2016

Oikeustapaukset

Helsingin HO 9.1.1995/1643

Helsingin HO 22.12.2009/1023

KKO 1984 II 23

KKO 1989:100

KKO 1995:159

KKO 2006:49

KKO 2008:28

KKO 2010:93

TT 1982–88

Turun HO 24.10.2001/2783

Vaasan HO 15.12.2010/645

Verkkojulkaisut

Ammattiliito Pro. Uutiset. Nollatyösopimuksia ei kielletä. Luettu 27.1.2014.
<http://www.proliitto.fi/fi/media/uutiset/nollatyosopimuksia-ei-kiellea.html>

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. Tiedotteet. Nollatyösopimukset kiellettävä. Luettu 13.4.2014.
<http://www.jhl.fi/portal/fi/jhl-tieto/tiedotteet/?bid=2931>

Lisätyöopas. PAM.

Saatavissa:

http://www.pam.fi/fi/tyo/tyosuhde/lisatunnit/Documents/PAM_lisatyo_nettiin.pdf

Rakennusliitto. Rakennusalan neuvottelutuloksesta päättävät hallitukset. Luettu 10.3.2014.
<http://rakennusliitto.fi/blog/2014/03/10/rakennusalan-neuvottelutuloksesta-paattavat-hallitukset/>

Suomen elintarviketyöläisten liitto. SEL:n liittovaltuusto: Nollatyösopimukset kiellettävä lailla. Luettu 13.4.2014.
<http://www.selry.fi/?x17423=18828141>

Haastattelut

Kaupan alan päivittäistavaraketjun työsuhdepäällikkö. 2014. Haastattelu 2.4.2014. Haastattelija: Pulkkinen, J. Tampere.

Koivuniemi, N. 2014. Haastattelu 5.3.2014. Haastattelija: Pulkkinen, J. Tampere.

Schmidt, K. 2014. Haastattelu 26.2.2014. Haastattelija: Pulkkinen, J. Tampere

LIITTEET

Liite 1. Asiantuntijahaastattelut 17.2.2014 ja 5.3.2014.

Kysymykset palkansaajapuolen ja työnantajapuolen asiantuntijoille:

1. Miten määrittelisit käsitteet nollatyösopimus ja tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä? Mitä ajatuksia ne sinussa herättävät?
2. Mitä syitä näet em. työntekijöiden käyttämiseen?
3. Millaisena pidät nollatuntityöntekijän asemaa yleisesti verrattuna kokoaikaiseen työntekijään?
4. Säännöllinen työaika on yksi lain tarkoittamista työnteon keskeisistä ehdoista ja se tulisi pääsääntöisesti merkitä joko työsopimukseen tai kirjalliseen selvitykseen. Mitä ajatuksia tämä herättää ajateltaessa nollatyösopimusta ja tarvittaessa työhön kutsuttavaa työntekijää? Miten selvitys säännöllisestä työajasta voidaan toteuttaa?
5. Miten sovittu työaika, esim. 0-40h/vko, sitoo mielestäsi työntekijää ja toisaalta työnantajaa?
Voiko työnantaja olla pitkänkin ajan tarjoamatta työtä ja toisaalta, tuleeko työntekijän suostua kaikkiin työnantajan tarjoamiin työtunteihin joskus varsin lyhyellä varoitusaikalla?
6. Kertyykö vuosiloma samalla tavalla kuin kokoaikaisella työntekijällä?
7. Jos työnantaja ei tarjoa työtunteja pitkään aikaan, voiko työntekijä katsoa työsuhteen päättyneen?
8. Miten lainsäädäntöä tulisi kehittää, nollatyösopimusten ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden osalta?
9. *Mahdollista muuta hyvää/huonoa mainitsemisen arvoista nollatyösopimuksista ja tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä –ehdolla työskentelevistä työntekijöistä.*

Liite 2. Haastattelukysymykset työntekijöille 27.2.2014.

Alkutiedot työsuhteesta:

Työskenteletkö/oletko työskennellyt nollatyösopimuksella (0-X h /kk) vai tarvittaessa työhön kutsuttavana työntekijänä? Tehtiinkö työsopimus omasta vai työnantajan aloitteesta?

1. Oliko työsuhteesi määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva?
2. Miten työaika toteutui käytännössä eli kuinka paljon teit työtä viikko tasolla tai kuukausitasolla? Koitko työskentelymuodon kannattavaksi itseäsi ajatellen?
3. Oliko oikeudesta kieltäytyä tarjotusta työstä sovittu työsopimuksessa tai suullisesti?
Jos ei ollut, oliko sillä vaikutuksia, jos jouduit kieltäytymään tarjotusta työstä jonkin henkilökohtaisen syyn takia?
4. Miten työsopimuksessa sovittu työaikaehto ($0 - X$ h / vko tai kutsu tarvittaessa työhön) sitoi sinua? Oliko sinulla esimerkiksi mahdollisuus tehdä muuta työtä samanaikaisesti toiselle työnantajalle?
5. Mitä hyvää tai huonoa kyseisessä työsopimusmuodossa on omakohtaisten kokemuksiesi perusteella?
6. Tulisiko työsopimuksessa sopia jokin vähimmäisviikkotuntimäärä X, joka sitoisi sekä työntekijää, että työnantajaa?

Liite 3. Haastattelukysymykset työnantajaedustajalle 2.4.2014.

Kysymykset:

1. Miten määrittelisit termit nollatyösopimus ja tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä?
2. Mitä syitä näet em. työntekijöiden käyttämiseen?
3. Miten sovittu työaika, esim. 0-40h/vko, sitoo mielestäsi työntekijää ja toisaalta työnantajaa? Voiko työnantaja olla pitkänkin ajan tarjoamatta työtä ja toisaalta, tuleeko työntekijän suostua kaikkiin työnantajan tarjoamiin työtunteihin?
4. Minkä tyyppisiä ongelmia yrityksen kannalta epätyypilliset (nollatyöntekijät ja tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät) työsuhteet voivat aiheuttaa työajan näkökulmasta?
5. Tulisiko työsopimuksessa sopia jokin vähimmäisviikkotuntimäärä X, joka sitoisi sekä työntekijää että työnantajaa?
6. Mitä hyviä ja huonoja puolia nollatyösopimuksissa ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsopimuksissa on?
7. Muita ajatuksia?